



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Biblioteca "Alfredo L. Palacios"



Participación en las ganancias y accionariado del trabajo

Bond, Ulises

1947

Cita APA:

Bond, U. (1947). Participación en las ganancias y accionariado del trabajo. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas

Este documento forma parte de la colección de tesis doctorales de la Biblioteca Central "Alfredo L. Palacios". Su utilización debe ser acompañada por la cita bibliográfica con reconocimiento de la fuente.

Fuente: Biblioteca Digital de la Facultad de Ciencias Económicas - Universidad de Buenos Aires

ORIGINAL



T. 515
Top. K. 31222
B4 P

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

Facultad de Ciencias Económicas

INSTITUTO DE SOCIEDADES ANONIMAS Y SEGUROS

TRABAJO DE INVESTIGACION

correspondiente al quinto año de la carrera de

DOCTOR EN CIENCIAS ECONOMICAS

TEMA: PARTICIPACION EN LAS GANANCIAS Y ACCIONARIADO
DEL TRABAJO

Director del curso: Dr. Evaristo R. Medrano

Trabajo presentado por: Ulises Bordá

U. Bordá
9087

Año 1947

+ 535

ULISES BOND

PARTICIPACION EN LAS GANANCIAS

Y

ACCIONARIADO DEL TRABAJO

Contribución al estudio de un sistema más equitativo de remuneración del trabajo.

Buenos Aires 1950,
Año del Libertador General San Martín.

INTRODUCCION

"No deis a los pueblos instituciones para las cuales no están preparados, en la creencia de que el instrumento dará habilidad a quien lo maneje. Respetad los hechos. El hombre en cada país no es lo que nosotros deseamos que sea, sino lo que la naturaleza y la historia han hecho de él" (1).

En estos últimos años, con motivo del aumento de la producción mundial y del surge que han tomado las masas obreras, se ha producido, al igual que en los años posteriores a la primera guerra mundial, un renovado interés por la aplicación de sistemas de remuneración que permitan una mayor participación del trabajador en los beneficios de la empresa. Hemos de reconocer que existen aparentes argumentos para que, en su ingenuo entusiasmo, los reformadores sociales aplaudan el movimiento. Según ellos, la participación en los beneficios no solo importa como fin la redistribución de una parte de la renta, sino que es el medio más adecuado para su realización. El derecho a la

(1) Lord BRYCE, "Modern democracies", 1921, t. 13, pág. 231.

participación está basado, según estos reformadores, en la idea de que el salario no comprende la totalidad de los derechos del trabajador en el producto social, y por lo tanto, en que el régimen del salario es injusto.

Con lo expuesto no quiero expresar que considere inútil la participación en los beneficios, sino que considero su valor muy relativo cuando es implantada con carácter general. Es distinto el caso del accionariado del trabajo, en el que el trabajador adquiere mayor conciencia del valor del beneficio que recibe.

En varios países americanos se ha legislado últimamente sobre la materia y en otros la iniciativa privada ha establecido planes de participación en los beneficios o de accionariado del trabajo.

La experiencia ha demostrado que la participación en los beneficios o el accionariado del trabajo impuestos por ley no dan el resultado deseado, transformándose las sumas de dinero que mediante ellos se reparten en simples sobresalarios. En la práctica han tenido buen éxito los sistemas libremente implantados por aquellas empresas que coronaban con estos planes un bien estudiado sistema de beneficios al personal. Es inútil implantar planes de uno u otro tipo en empresas cuyo personal no se halla íntimamente congeniado con la dirección, y no deposita en ella plena confianza: solo se consigue con ello originar rozamien

tes y dificultades con los trabajadores.

El objeto de este trabajo no ha sido hallar un método determinado de participación en los beneficios o de accionariado del trabajo, el mejor posible, para exponerlo a la opinión de las personas interesadas. No es posible unificar los sistemas: ha de aplicarse en cada caso el que demuestre conformarse más a la situación en estudio. Creemos hacer con este trabajo una contribución al mejor conocimiento de la participación en los beneficios y del accionariado del trabajo, presentando los distintos sistemas aplicados, con sus ventajas e inconvenientes, así como los resultados a que han llegado en la práctica, haciéndolo servir así como guía para aquellos que deseen conocer las distintas posibilidades que estos métodos de retribución del trabajo ofrecen.

No hemos propuesto ningún sistema particular de participación en los beneficios, pues personalmente consideramos que el método solo es conveniente como medio de adquisición de acciones y no como fin en sí mismo.

En cambio, sometemos a la opinión del estudio un sistema de accionariado del trabajo que, sin suponerlo el mejor, consideramos como el que puede dar mejores resultados en nuestro medio ambiente.

Desearnos dejar constancia de que no consideramos la participación en los beneficios ni el accionariado del trabajo una panacea social. Solo cuando

estos sistemas se engranan con otros planes de mejoramiento económico-social de la empresa que por sí solos o en unión con aquellos transformen esta última en una comunidad obrero-patronal, en la que unos y otros se entiendan y estimen mutuamente, aquellos sistemas podrán dar espléndidos resultados.

Hemos distribuido este trabajo en tres partes: la primera dedicada al estudio somero de la relación entre la producción económica y la remuneración del trabajo humano; la segunda, al de la participación en los beneficios; y la tercera, al estudio del accionariado del trabajo.

PRIMERA PARTE

EL TRABAJO COMO FACTOR DE LA PRODUCCION

CAPITULO I

LOS FACTORES DE LA PRODUCCION

Los economistas reconocen tres factores como agentes de la producción: la Tierra, el Trabajo y el Capital. En general, se da a los tres el mismo valor. Sin embargo, existe gran diferencia en el rol que ellos desempeñan en la producción.

El trabajo es realmente el único que puede pretender el título de "agente de la producción", en el exacto sentido de la palabra, ya que el hombre es el único que desempeña un rol activo, el único que toma la iniciativa en todo acto de producción económica.

La tierra (o mejor dicho, la naturaleza) juega un rol absolutamente pasivo, reaccionando ante los requerimientos del hombre. Constituye una condición indispensable en la producción económica, incluso es como el trabajo factor originario, aún preexistente a él, pero no por ello superior.

El capital no solo desempeña un rol pasivo, igual que la tierra, sino que es originariamente un producto no consumido del trabajo aplicado a la naturaleza. Más que factor, es un instrumento de la producción. Esto es más evidente, si nos remontamos a los orígenes del trabajo humano; el hombre primitivo (cazador, pescador o, posteriormente, labrador) solo aplicaba su trabajo personal a la naturaleza para obtener el producto. Solo siglos más tarde la experiencia (o la casualidad) le enseñó que podía producir, mediante su trabajo aplicado a la naturaleza, ciertos objetos (hoy llamados capital) con los cuales le era más fácil extraer de la naturaleza el producto. Hoy, ese mismo capital ha adquirido, por acumulación, importancia tal que ha llevado a los economistas a considerarlo en pie de igualdad con los dos primitivos factores de la producción. Para nosotros no deja de ser un instrumento, muy importante si se quiere, pero instrumento al fin.

De lo dicho no ha de inferirse que el único factor importante en la elaboración del producto sea el trabajo y que el valor del producto terminado dependa exclusivamente de aquel, y, por tanto, deba corresponderle exclusivamente el beneficio que de tal elaboración se desprenda.

La importancia de la naturaleza como factor se demuestra fácilmente con la historia de regiones enteras del mundo que, transformadas por el trabajo

atavístico del hombre en desiertos (ciertas regiones de México, Estados Unidos de Norte América, Arabia, etc., y, en nuestro país, de La Pampa y Santiago del Estero), debieron ser abandonadas por el hombre, incapaz de hallar ya en ese medio el producto necesario para su subsistencia.

En las condiciones actuales en que se desarrolla la producción económica, nos sería prácticamente imposible obtener el producto económico sin el concurso del capital. El hombre dejaría posiblemente de ser socialmente tal si hubiera de prescindir del capital. Aún un Robinson Crusoe, enfrentado con la naturaleza, debió recurrir al capital, suministrado bajo la forma de restos de un naufragio, para poder sobrevivir. Decía Garbarini Islas (1): "El capital, trabajo material o intelectual ahorrado, ha sacado al hombre de la primitiva esclavitud de los elementos y es uno de los cimientos más firmes de la civilización; su muerte sería quizá la muerte de la humanidad, que no podría vivir en el estado primitivo. Por lo demás, gracias a él, en la actualidad el más miserable de los proletarios vive mejor que el señor feudal en su castillo, para no hablar del hombre primitivo. Mirensé sinó los ferrocarriles, las aguas corrientes, la luz eléctrica, la policía de seguridad, etc., etc."

(1) GUILLERMO GARBARINI ISLAS, "La participación en los beneficios", Imp. Nacional, Buenos Aires 1922, pág. 23.

CAPITULO II

LA IMPORTANCIA DEL FACTOR TRABAJO

Es notorio que la participación del trabajo adquiere día a día mayor importancia en el valor del producto terminado.

Según una estadística publicada por la Revista de Economía Argentina, la proporción que los sueldos y salarios representaban sobre el valor del producto terminado había ascendido en los Estados Unidos desde el 64,1 por ciento en 1919 hasta el 67,4 por ciento en 1937. En el último año anterior a la guerra (1940) se mantenía la proporción de 1937, pero en 1945 (después de bajar en 1941 al 66,6 por ciento) había llegado al 71,1 por ciento (1).

En la República Argentina se ha producido

(1) "Esbozo de una economía argentina para 1955", publicado en Rev. de Economía Argentina, t. XLVI, N.º 344, pág. 36.

un fenómeno similar. Por ejemplo, los gastos por concepto de sueldos y salarios de los Ferrocarriles nacionales representaban los siguientes porcentajes sobre las entradas totales de explotación, en los años que se indican a continuación (1):

<u>Ejercicio</u>	<u>%</u>
1938/39	52,0
1939/40	53,0
1940/41	55,5
1941/42	51,5
1942/43	46,6
1943/44	43,6
1944/45	45,7
1945/46	46,7
1946/47	73,7
1947/48 (Cifra provisoria).	84,1

Se produce actualmente en el mundo un movimiento tendiente a que las fuerzas trabajadoras (empleados y obreros) reciban cada vez una mayor participación en la renta nacional; en cambio, la retribución del capital disminuye visiblemente, siendo neta de la tendencia mundial hacia la reducción de la tasa del interés.

El Instituto Bunge calculaba que para el año 1955 la participación de las fuerzas trabajadoras del país (bajo la forma de sueldos y salarios) en la distribución de la renta nacional sobrepasaría el 67 por ciento (2).

(1) EMILIO LLORENS, "Ferrocarriles Nacionales", publicado en Rev. de Economía Argentina, t. XLVII, Nº 357, pág. 79.
 (2) INSTITUTO ALEJANDRO B. BUNGE, "Bosquejo de una economía argentina para 1955", publicado en Rev. de Economía Argentina, t. XLVI, Nº 344, pág. 35.

El poder de las masas obreras, agrupadas en sindicatos, es en la actualidad muy grande, y equiparable al de las empresas con las que realizan convenios colectivos de trabajo. Sin embargo, aún no han comprendido las obligaciones que para ellas importa su participación en la producción de la renta, y solo se limitan a tratar de retirar una porción cada vez mayor del beneficio, sin preocuparse de contribuir a su producción. Para que las masas obreras pongan un mayor a fán en contribuir al aumento de la renta nacional es menester interesarlas en dicho aumento, mediante una fórmula que les permita participar, proporcionalmente a su contribución, en el incremento de la renta.

Pero para que la cooperación de que hablamos en el párrafo anterior pueda transformarse en una realidad, es previamente necesaria la organización y reglamentación legal de los sindicatos obreros, en forma tal que éstos puedan celebrar con los patronos contratos de participación, en los que se establezcan detalladamente los deberes y derechos de cada parte contratante, y la parte proporcional que a cada una ha de corresponder en los beneficios de la empresa. Es absolutamente necesario que ambas partes sean responsables por las obligaciones que contraigan, debiendo poder ser obligadas a su cumplimiento ante la justicia ordinaria, o ante el organismo que se determine en el respectivo contrato.

En la actualidad, sin embargo, los trabaja-

dores no tienen interés en celebrar contratos en los que se incluya la cláusula de participación en los beneficios (1), u otro sistema similar, pues la consideran aleatoria, prefiriendo realizar contratos de aumento general de salarios, que consideran más difíciles de reducir en épocas de crisis.

(1) Hace una excepción el Petitorio presentado en Agosto de 1947 a las grandes empresas de Electricidad de la Capital Federal (CADE y CIAE), que contenía una cláusula sobre participación en los beneficios.

CAPITULO III

ALGUNOS ASPECTOS ACTUALES DE LA REMUNERACION DEL TRABAJO

El problema de la remuneración del trabajo ha despertado siempre el interés de los pensadores y mucho es lo que sobre el tema se ha escrito. Diversas fórmulas se han propuesto para darle solución, sin que hasta el momento nadie haya conseguido darle una solución integral. El sistema actual del salario simple, en el que el obrero percibe del patrono una retribución fija, determinada de antemano e independiente del buen o mal éxito de la empresa, tiene la ventaja de quitar al trabajador toda responsabilidad y ponerlo inmediatamente en posesión del fruto de su trabajo; pero ofrece, en cambio, el inconveniente de quitarle el estímulo del interés, perjudicando así la cantidad y la calidad de la producción.

En la "Declaración de los derechos del Tra-

bajador", formulados por el Presidente de la Nación Argentina el 24 de febrero de 1947, se hace depender la "retribución justa" de la producción económica, y ésta, a su vez, del trabajo humano:

"Siendo la riqueza, la renta y el interés del capital frutos exclusivos del trabajo humano, la comunidad debe organizar y reactivar las fuentes de producción en forma de posibilitar al trabajador una retribución moral y material que satisfaga sus necesidades vitales y sea compensatoria del rendimiento obtenido y del esfuerzo realizado".

En el aspecto económico, y considerando tan solo la productividad, el régimen actual es deficiente. Según Aznar (1), "el asalariado tiene interés en aumentar su salario, pero no la producción; a veces tiene interés en disminuirla, cuando quiere servir a su conveniencia personal, atenuando el desgaste orgánico que su trabajo le produce; cuando quiere ayudar a sus compañeros de profesión, disminuyendo las ocasiones de paro; cuando quiere colaborar a su ideal revolucionario, hiriendo al capitalista en el corazón de su empresa. La sociedad encomienda la función de producir a quien no tiene interés en desempeñarla bien, a quien, a veces, tiene interés en desempeñarla mal".

(1) AZNAR, "La abolición del asalariado", citado por CESAR H. BELAUNDE, "Asalariado del trabajo mediante la participación en los beneficios", publicado en El Pueblo, del 15.6.47.

1) Salarios e inflación

Al analizar las causas de la inflación, una de las principales es el aumento de los salarios. Sin embargo, la política mundial es en general la de apoyar los pedidos de aumentos de salarios, sin tener en cuenta el hecho (o dejándolo de lado) que ellos contribuyen al aumento de los precios. Esta política no sirve más que para favorecer la inflación.

Pero, admitiendo sin aumentos de salarios que no influyen en el precio del producto, dichos aumentos, puestos en mano de los trabajadores, producen una mayor presión sobre la demanda de productos de otras industrias, provocando (en una economía de plena ocupación -- como la de nuestro país en el momento actual --) la elevación de los precios. Este aumento influye a los sectores de la población ahora cuyos salarios no fueron modificados, a solicitar mayores remuneraciones, para afrontar el aumento del costo de la vida, produciendo así un nuevo aumento en la estructura de la inflación. La decisión de pedir aumentos de salarios en la toma cada grado por separado, pero las consecuencias del aumento de los precios se extienden a toda la población. Aún cuando cada agente considere que el efecto de una serie de aumentos de salarios en diferentes industrias quedaría anulado por la inflación resultante, siempre será una "buena política" de

cada sindicato tratar de conseguir primero sus aumentos, con tal de que superen el promedio.

Estadísticas recientes de la Oficina Internacional del Trabajo (1) revelan que los salarios reales no han seguido la rápida ascensión de los salarios nominales en Norte América, Dinamarca, Australia, Canadá, Chile, Bulgaria, Palestina, Gran Bretaña e Irlanda del Norte y Checoslovaquia. En Francia e Irlanda, los salarios reales han descendido por debajo del nivel de 1937.

Los números índices recopilados por la Síntesis Estadística Mensual de la República Argentina indican que en marzo de 1948 los salarios nominales habían tenido un aumento de 136,2 por ciento sobre los de 1943, mientras que el salario real solo había aumentado un 39,3 por ciento (2).

2) El salario móvil

El salario móvil, legislado en nuestro país por el Decreto 33.302/45 (convertido en Ley 12.921), es un sistema que tiende a evitar la puja desorganizada de los trabajadores por el aumento de salarios en tiempos de inflación, mediante el aumento automático de los salarios en base al costo de la vida.

(1) Revue Internationale du Travail, Vol. LVII, Nros. 1-2, enero-febrero de 1948.

(2) DIRECCION NACIONAL DE INVESTIGACIONES, ESTADISTICAS Y CENSOS, "Síntesis estadística mensual de la República Argentina," año II, N° 4, abril de 1948, pág. 264.

El sistema es utilizado desde hace tiempo en los países industrialmente más adelantados, especialmente en Estados Unidos, Canadá y Gran Bretaña.

Según un artículo publicado en "The Ministry of Labour Gazette" (1), a fines de la guerra del 14 al 18 se inició en Gran Bretaña la práctica de introducir en los convenios colectivos de trabajo normas por las cuales se disponía el reajuste automático de los salarios en base al índice oficial del costo de la vida. A fines de 1922, este sistema llegó a cubrir cerca de tres millones de trabajadores, pero en 1939 había descendido a un millón y cuarto. En 1946, el número de trabajadores cubiertos por el sistema se había elevado nuevamente a cerca de dos millones y medio.

Según el mismo artículo, los planes no llegaron a conseguir estabilizar los salarios básicos, ya que la gran mayoría de los obreros incluidos recibió aumentos de salario, o bonificaciones especiales, adicionales al salario garantido por los convenios en base al índice del costo de la vida, con lo que se desvirtuaba el objeto perseguido con la implantación de tales normas.

En Canadá y Estados Unidos, la cláusula de salario móvil aparece frecuentemente incluida en los convenios colectivos de trabajo, pero desgraciadamente no hemos conseguido datos sobre los resultados ob-

(1) Número de abril de 1947, pág. 117.

tenidos en la práctica.

3) El salario con prima

Este tipo de salario tiende a premiar la especial dedicación al trabajo de los obreros. Presenta los más variados tipos y modalidades. Es generalmente combatido por los mismos trabajadores, por considerarlo un sistema de explotación del trabajo humano.

Sin embargo, empleado con criterio sano, ha dado en la práctica buenos resultados, especialmente en los Estados Unidos de Norte América.

Con el fin de asociar más íntimamente al trabajador con la empresa, se inició en el siglo pasado un movimiento de opinión tendiente a relacionar la suma a entregar al trabajador como incentivo adicional con el resultado económico de la empresa. Los sistemas aplicados fueron la participación en los beneficios y el accionariado del trabajo, que estudiaremos en los próximos capítulos.

SEGUNDA PARTE

PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS

CAPITULO IV

ANTECEDENTES DE LA APLICACION DE LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS

La participación en los beneficios es una institución nueva, un producto del altruismo de los pensadores del siglo XIX. Antes era desconocida, ya que no podemos considerar como tal el sistema de distribución de utilidades que empleaban las antiguas asociaciones de pescadores, o la *aparcería*, que algunos autores citan como antecedentes.

Leclair puede ser considerado como el iniciador del movimiento, en el año 1842. Este proyecto tomó vuelo, y se extendió por varios países, adquiriendo con rápida importancia. Después de haber decaído durante los primeros años de este siglo, tuvo un nuevo resurgimiento en los años posteriores a la primera guerra mundial, para sufrir un fuerte

golpe con la crisis del año 30. Gran Bretaña, Francia y Estados Unidos son los países en que alcanzó mayor desarrollo.

Es imposible abarcar en un estudio de carácter general todos los casos de aplicación de la participación en los beneficios, por lo que tendremos que limitarnos a resumir aquellos que presentan mayor interés, 1) porque iniciaban planes de nuevo tipo, 2) porque el sistema de participación estaba incluido dentro de los límites de un más vasto plan de acción social para el personal, y 3) por la importancia de las empresas que los pusieron en práctica.

a) ANTECEDENTES EXTRANJEROS

Para su mejor estudio, agruparemos por países los datos que hemos podido reunir:

1) Francia

El primer antecedente que encontramos sobre la participación en los beneficios se remonta al año 1804 (17 de abril), en que se establece como sociedad el Théâtre Français, implantando el sistema para su personal. La participación se halla regulada por su acta constitutiva, con las modifica-

ciones de los Decretos de 27 de abril de 1850, 6 de julio de 1877, 23 de diciembre de 1910 y 15 de octubre de 1912.

Edme Jean Leclair ideó en 1842 un sistema para que los operarios de su empresa, la Maison Leclair, Pintores y Decoradores de París, participaran en las utilidades de la misma. Por cierto que al prefecto de policía le pareció mal, estimándolo perturbador y contrario a la ley (1). Comprendiendo que no hay razones más convincentes que los hechos, Leclair entregó a sus veinte obreros, el 13 de febrero de 1843 - un año después de implantado el sistema -, 12.200 francos, importe de su primera participación en los beneficios.

Es interesante observar que la iniciativa de Leclair no se limitó a la participación en los beneficios, sino que estableció también un Comité de Obreros, el "Noyau", con poderes bastante

(1) En el informe de la autoridad policial se lee: "Creemos que en las circunstancias en que se coloca este negociante, tiene la intención de en bancar a obreros para asegurar la extensión de sus negocios, dándoles la esperanza de participar de los beneficios que obtiene de sus trabajos. Es una cuestión de reglamentación de salario de obreros que no creemos deba estimularse y que está prohibida por las leyes. El obrero debe tener entera libertad para estipular y regular su salario, y no debe hacer pactos con el patrono, como el Sr. Leclair pretende".

Veinte y cinco años más tarde (1868) Victor Duruy, Ministro de Instrucción Pública, de cía en la Sorbona, dirigiéndose a los obreros de Leclair: "Espero que vuestra bandera estará pronto al frente del mundo industrial, porque ella lleva en sus pliegues una idea de justicia y de concordia social".

amplios, y una Sociedad de Socorros Mutuos, a la que contribuía la Empresa con una parte de los beneficios obtenidos. Las ganancias de la Empresa, previo descuento de un diez por ciento para el fondo de reserva - hasta completar doscientos mil francos -, se repartían así; 25 % a la Sociedad de Previsión y Socorros Mutuos, 25 % para la Gerencia y 50 % para los obreros, en proporción a sus salarios (1). Los importes distribuidos por la Sociedad de Previsión y Socorros Mutuos, desde su fundación hasta 1900, sumaban ocho millones doscientos setenta mil francos. Otorgaba una pensión de mil a mil quinientos francos anuales a los obreros que habían alcanzado la edad de 50 años y tenían cumplidos veinte de servicios. La suma distribuida directamente a los obreros en 1910 fué de ciento setenta y cinco mil francos, con un promedio aproximado de 175 francos por participante.

La papelería cooperativa "Laroche Joubert et Cie.", de Angulema, introdujo la participación en 1845, favoreciendo primeramente a sus principales colaboradores, los que más tarde se hicieron comanditarios, al mismo tiempo que la participación era extendida a todo el personal. En 1889, época de su mayor apogeo (desde 1868 actuaba con el nombre de "Papeterie Coopérative de Angoulême"), tenía un

(1) Es decir, que aplicaba un sistema mixto de participación en los beneficios: 50 % como participación individual y 25 % como participación colectiva.

capital de cuatro millones trescientos veinte mil francos, del que los obreros poseían un millón seiscientos ochenta y tres mil francos. Para llegar a este resultado, la empresa había abierto cuenta a sus obreros, en la que éstos podían depositar los fondos de su participación, y por cada mil francos acumulados recibían una acción de capital, con todos los derechos y obligaciones que su posesión reporta (1). De las utilidades, correspondía el 25 % al capital, el 17 % a la Dirección y el 58 % a los obreros. La distribución entre estos últimos se hacía en base a la antigüedad en el servicio y a la importancia de las tareas desempeñadas. Con el objeto de facilitar las relaciones obreiro-patronales, fué establecido también un Consejo Obrero asesor de los Administradores de la Empresa.

En 1846 el "Comptoir de l'industrie linière", de París, otorga a su personal el 10 por ciento de las utilidades líquidas, como remuneración adicional.

La hilandería de Steinheil, Diesterden y Cía., de Rothau (Alsacia), estableció en 1847 la participación en los beneficios y en las pérdidas de la empresa. Las utilidades eran repartidas en la siguiente forma: 30 por ciento al Directorio, 55 por ciento a los accionistas y 15 por ciento a los

(1) Es la primera Empresa que fomenta la adquisición de sus acciones por los obreros.

obreros.

Pero es en el período comprendido entre la guerra del setenta y el fin del siglo que la participación llega a su apogeo: gran número de casas otorga a su personal el derecho de participar en los beneficios. Entre ellas, merecen especial mención: la casa "Barbas, Tassart y Balas" (1872), que repartía el cinco por ciento de sus beneficios, mitad en efectivo, en proporción a los salarios, y mitad en forma diferida (fondo de la Caja de Retiro), presentando la particularidad de que se exigía a los obreros una antigüedad de tres años de servicios para poder participar en el plan; la imprenta de Alfredo Haro e Hijos, interesante por su vasta obra social, consistente no solo en repartos habituales de beneficios, sino en un plan de vivienda obrera puesto en práctica, en un sistema de pensiones a la vejez (cuyo fondo se integraba con el cincuenta por ciento de la participación que le correspondía al obrero e igual suma a cargo de la Empresa), en los repartos extraordinarios de beneficios, con motivo de fechas especiales, etc.; los almacenes "Bon Marché", de París, que establecieron en 1876 un sistema de participación diferida en las ganancias, en el que tenían derecho a participar los empleados con cinco años de antigüedad, y en el que los beneficios eran destinados a una Caja de Pensiones a la Vejez, que en 1895 llegó a tener un capital de dos millo-

nes doscientos ochenta y seis mil francos; la fábrica de máquinas de Bréguet, en París, cuyo sistema de participación solo comprendía al principio (1890) a los empleados, siendo extendido al año siguiente a los obreros (1); etc., etc..

Deliberadamente he dejado para el final de este subtítulo el estudio del Familisterio de Guisa, organizado en 1876 por Godin. Más que un sistema de participación en los beneficios es la obra de un filántropo imbuido de las ideas de Fourier, magnífico ejemplo como acción filantrópica, pero no como antecedente de la participación, ya que importa la entrega total (a largo plazo, pero entrega al fin) de la empresa a los trabajadores.

Juan Bautista Godin, hijo de artesanos, y educado él mismo como tal, estableció en 1840 en Esqueheries (Aisne) un pequeño taller, al que logró acreditar mediante innovaciones en los métodos de trabajo (fundición). En 1848 se trasladó a Guisa, empleando ya treinta obreros; allí procuró mejorar el nivel de vida de sus obreros, aplicando múltiples y sucesivas mejoras, entre las que pueden mencionarse la construcción de casas para el personal. En 1876 estableció la participación en los bene-

(1) Como veremos más adelante, en los Estados Unidos de Norte América es frecuente en la actualidad la exclusión de los obreros de los planes de participación en los beneficios y accionaria de del trabajo, los que solo cubren al personal dirigente o a éste y al personal de empleados.

Picios. Hasta 1880, en que la empresa adquirió la forma de sociedad en comandita, con el nombre de "Société des Familistères de Guise", había repartido ciento setenta y dos mil francos entre su personal, cuyo número se acercaba a los novecientos trabajadores.

En 1880, la Sociedad tenía un capital de cuatro millones seiscientos mil francos y era administrada por un Gerente, nombrado por la asamblea general, al que asistía un Consejo de accionistas. Los miembros de la Sociedad estaban agrupados en cinco categorías, de las que únicamente la de los "asociados" tenía intervención en su administración, por intermedio de la asamblea general, de que formaban parte. Eran requisitos para ser "asociado": tener cinco años de antigüedad en la casa, veinte y cinco años de edad y una fracción del capital no menor de cinco mil francos. Los "socios", que debían tener tres años de antigüedad y veinte y uno de edad, los "participes", que debían cumplir el requisito de un año de antigüedad, y los "interesados", que eran personas ajenas a la empresa que poseían cuotas de capital, por herencia, adquisición, u otra causa, tenían derecho a los intereses de su capital. Finalmente, los "auxiliares", personal flotante, que no había cumplido los requisitos arriba enunciados, carecía de derecho a participar en los beneficios y en la gestión.

Las utilidades anuales se destinaban: 25

por ciento al fondo de reserva, 25 por ciento a la dirección y 50 por ciento al capital y al trabajo.

En 1914, la Sociedad poseía un capital de seis millones y medio de francos, que pertenecía en su totalidad a los obreros.

Es en Francia, por otra parte, donde adquirieron mayor auge los trabajos de carácter doctrinario sobre la participación en los beneficios y se celebraron casi todos los congresos que desarrollaron el tema.

La participación en los beneficios fue tratada en la Exposición Universal de París de 1867, cuyo décimo grupo de estudios estudió detenidamente el asunto; en la Exposición Universal de París de 1878; en el Congreso de la Alianza Cooperativa Internacional, celebrado también en París en 1896; en la reunión del Comité de la Democracia Social (París, 1908); y en el I^{er} Congreso Nacional de la participación en los beneficios en el comercio, la industria y la agricultura, que tuvo lugar en Burdeos, en 1912.

La "Sociedad para el estudio práctico de la participación en los beneficios", cuya creación (por Decreto del 30 de mayo de 1879) se debió al celo y perseverancia de Charles Robert y André de Courcy, organizó dos Congresos Internacionales sobre la participación en los beneficios: el primero, celebrado en París en julio de 1889, bajo la presidencia de Emile Levasseur y Charles Robert; y el se

ando, también en París, en 1900, presidido por Paul Delombes.

Para terminar con el estudio de la aplicación de la participación en los beneficios en Francia, citaremos a continuación algunas cifras;

Charles Robert calculaba que en 1893 había en el mundo 335 establecimientos que aplicaban la participación en los beneficios, de los cuales 145 eran franceses.

En 1900, Albert Trombert encontró 246 casos, de los cuales 88 eran franceses.

En 1914 había 324 establecimientos que aplicaban la participación en los beneficios: 136 en Inglaterra, 114 en Francia, 30 en Alemania, 30 en Estados Unidos, 10 en Suiza, 2 en Italia y 2 en los Países Bajos (1).

2) Gran Bretaña.

La participación tiene en Gran Bretaña casi la misma antigüedad que en Francia, pero no adquirió tan rápido desarrollo como en este último país.

En 1835 Lord Walscourt introdujo un sistema de participación en los beneficios en su hacienda de Ralahine, y en 1859 fue aplicada en la explo-

(1) Según una encuesta inglesa, citada por GUILLERMO GARBARINI ISLAS, "La participación en los beneficios (Derecho Obrero)", Ed. Lajouane & Cia. Buenos Aires 1922, pág. 67.

tación agrícola de Assington.

Lord Gray implantó en 1836 el sistema en su empresa, entregando a los obreros el 25 por ciento de los beneficios y descontándoles la misma proporción de las pérdidas.

En 1867, el sistema fué establecido por los señores Brigggs en su mina de hulla de Yorkshire, que empleaba en esa época unos mil trescientos obreros. La noticia de su implantación, considerada como el primer paso hacia una nueva política de remuneración del trabajo, se extendió rápidamente por Inglaterra, por lo que se produjo un profundo descontento y desilusión cuando, en 1875, la casa se vió obligada a suprimirlo.

En 1889 la South Metropolitan Gas Company, a raíz de una huelga de caracter general, implantó la participación en los beneficios, aplicada en relación con el precio del gas. En 1894 comenzó a fomentar la adquisición de acciones por los trabajadores, a quienes pagaba mayor salario si adquirían acciones por su valor nominal de 5 libras (en la bolsa se cotizaban a 13). En 1920, el capital obrero superaba las cuatrocientas mil libras y estaba repartido entre ocho mil quinientos obreros accionistas. Desde 1897 el personal tiene representación en el Consejo de Administración.

El ejemplo de la South Metropolitan Gas and Co. fué seguido por casi todas las demás empresas de la industria del gas. En 1938, cincuenta y

seis compañías distribuidoras de gas tenían implantados sistemas similares al de la South Metropolitan, con una capitalización en acciones de más de ciento diez y seis millones de libras esterlinas. En ese mismo año, cincuenta y cuatro mil obreros recibieron cuatrocientas mil libras como participación. En la mayoría de los casos, la parte de los obreros en los beneficios era distribuida en efectivo, en proporción a los salarios; en otros casos se colocaba en cuenta corriente (en la que percibía interés tipo caja de ahorro), no pudiendo el obrero retirar su depósito sin previo aviso a la empresa; o, en ciertos casos, la participación se colocaba en cuenta recíproca, invertida a nombre del obrero en el capital. El dividendo acordado por 45 compañías fué, en promedio, del 5,44 por ciento.

En 1914, John Spedan Lewis, propietario de la mayor parte del capital de Peter Jones (empresa dedicada a la venta de artículos para el hogar, con sede en Londres) se hizo cargo de su administración, e, impulsado por sentimientos filantrópicos, puso sucesivamente en práctica una serie de beneficios para los empleados, a los que llamó "Partners" (socios), y a los que agrupó en una "Partnership" (asociación), la que tenía a su cargo la administración de la empresa, por intermedio de sus autoridades: El Consejo Central, el Directorio Central y el Presidente. Este último tenía derecho de elegir su sucesor y solo podía ser depuesto por el Consejo en

caso de incumplimiento de ciertas cláusulas de la Constitución de la asociación, probado el incumplimiento en Juicio ordinario.

Fijó al capital un interés del 7 $\frac{1}{2}$ por ciento acumulativo, y distribuyó el resto de los beneficios anuales entre los trabajadores, ya sea directamente o mediante los servicios sociales (1).

Posteriormente heredó la casi totalidad de las acciones de John Lewis and Co., de Londres, y adquirió por compra los capitales de una serie de empresas similares de Londres y del interior de Gran Bretaña, y extendió a todas ellas los beneficios de la Partnership, entre los que se contaban ya, además de la participación en los beneficios, campos de deporte, escuelas, seguro colectivo contra necesidades excepcionales, pensiones a la vejez, etc., implantados por Lewis para seguridad y bienestar de sus trabajadores.

El plan de participación en los beneficios se inició en 1925, y entre esta fecha y 1948 (23 años) había distribuido directamente a los trabajadores beneficios que alcanzaban a un promedio del 8 % sobre el salario anual de los "socios". Si se descuentan los 7 años en que no se repartieron benefi-

(1) Es de hacer notar que Lewis nunca quiso asignar se suma alguna como retribución por sus servicios como presidente y que tampoco quiso retirar nunca los dividendos correspondientes a sus acciones, que formaban buena parte del capital de la empresa, considerando ambas cosas como contribución al bienestar de las clases necesitadas.

cios durante la segunda guerra mundial, el porcenta-
je medio se eleva al 12 por ciento. Los salarios a-
bonados por la Asociación eran muy superiores al tér-
mino medio general abonado por la industria. Los "so-
cios" de John Lewis Partnership sumaban en 1948 más
de doce mil (1).

Uno de los casos más recientes de aplica-
ción de la participación en los beneficios en Gran
Bretaña es el de la Morris Motors Ltd., que estudia
remos al tratar el Accionariado del trabajo.

En 1884 se formó una agrupación con el ob-
jeto de promover la "participación de los trabajado-
res en las empresas como asociados", la Labour-Co-
partnership Association. En la actualidad esta enti-
dad actúa con el nombre de Industrial Co-partnership
Association, adoptado en 1926, y en su ya larga ac-
tuación ha desempeñado importante papel en la difu-
sión del sistema.

Gran Bretaña es el único país donde exis-
ten compiladas estadísticas que permitan una aprecia-
ción de conjunto del movimiento de la participación.

El Ministerio de Trabajo publicó en 1920
un informe sobre la participación en los beneficios,
"Report on Profit-sharing and Co-partnership", del
cual entresacamos las siguientes cifras ilustrati-

(1) JOHN SPEDAN LEWIS (founder of The John Lewis
Partnership -- a thirty-four year old experiment
in industrial democracy), "Partnership for all",
Edit. Kerr-Cros Publishing Co., Ltd., London,
W.G., Londres 1946, 504 págs.

vas: en la industria, el sistema se aplicó por primera vez en 1865, por una sola empresa; el número de planes fué elevándose paulatinamente hasta 580, para disminuir progresivamente después, a tal punto que, al 31 de octubre de 1919 solo quedaban 182 planes en actividad. La mayor parte de los planes en vigor en esa fecha tenían una vida muy corta: 95, o sea más de la mitad, habían sido implantados después de 1911, y solo 35 (una quinta parte) databan del año 1901 o antes. El promedio de duración de los planes era de 14 años.

Comparando las cifras de las estadísticas del Ministerio de Trabajo, se observa hasta 1937, último año del cual poseemos datos (1), un aumento constante de los beneficiados por los sistemas de participación en los beneficios, a pesar de haber disminuido, desde 1929, el número de sistemas vigentes:

Participación en los beneficios en Gran Bretaña e Irlanda del Norte		
Años	Sistemas	Nº de trabajadores incluidos
1910	124	57.000
1920	276	137.000
1930	337	213.000
1936	226	220.000
1937	266	223.000

Las estadísticas de los últimos años incluyen los sistemas creados por las sociedades coc-

(1) Fuentes: O.I.T., "El año social", Ginebra, años 1930 a 1940.

perativas, que abultan estas cifras, pero no modifi-
can fundamentalmente las que se refieren a los tra-
bajadores, ya que, en general, las cooperativas tie-
nen poco personal (1):

Participación en los beneficios en Gran Bretaña e Ir-
landa del Norte (incluso sociedades cooperativas).

Años	Sistemas	Nº de trabajadores incluidos
1929	647	229.000
1930	329	205.000
1931	-	-
1932	462	220.000
1933	454	217.000
1934	436	-
1935	414	234.000
1936	418	260.000
1937	415	264.000
1938	399	261.000

La crisis económica del año 1930 afectó es-
pecialmente a las empresas con pequeño número de o-
breros. El número de empresas que empleaban sistemas
de participación se vió reducido a la mitad, mien-
tras que el de obreros cubiertos por los planes so-
lo disminuyó de 229.000 (año 1929) a 205.000; el mon-
to de la participación bajó solamente de 1.916.000
libras a 1.877.000 (2).

De las 415 empresas que en 1937 tenían en
vigor planes de participación (266 planes de parti-

(1) Fuentes: O.I.T., "El año social", Ginebra, años
1930 a 1940. Por la categoría de la fuente cita-
da, transcribimos las cifras correspondientes al
año 1930, aunque nos permitimos suponer que hay
algún error en ellas, pues no guardan relación
con las establecidas para el mismo año en el cua-
dro anterior.

(2) O.I.T., "El año social", Ginebra 1932, pág. 568.

cipación en los beneficios y accionariado obrero y 149 de sociedades cooperativas), 149 no abonaron en dicho año participación a sus trabajadores. Las empresas que efectuaron pagos entregaron 11 libras 8 chelines por trabajador, cantidad que correspondía al 6,1 por ciento de los salarios.

3) Alemania

El movimiento de participación en los beneficios no adquirió en Alemania el mismo auge que en los países anteriormente estudiados.

En 1854 se aplicó experimentalmente en los laboratorios químicos de Thaur y Mulhouse, resultando un fracaso.

En 1866 la implantó en su empresa de Baviera el doctor Morgenstein.

En 1872 es aplicada en la fábrica de Karl Kestner y en la fundición de hierro de Kohler van Kupferhammer.

En 1874 es implantada, con buen éxito, por Thunen en su propiedad agrícola de Tellen y por Neumann en sus cultivos de Prusia Oriental.

En el año 1936, las sociedades "Siemens und Halske A.G." (con 100 mil trabajadores beneficiados), "Siemens Schuckert Werke A.G.", "I.G. Farben" (con 86 mil) y "Krupp", decidieron dar participación en los beneficios a sus trabajadores (1).

(1) O.I.T., "El año social 1936/37", Ginebra 1937, pág. 466/67.

- 140 -

En la "I.G. Farben Industrie", todo trabajador cuya remuneración no sobrepasase los 7.200 marcos anuales y cuya antigüedad en la casa fuese mayor de un año tenía derecho a una participación en los beneficios, proporcional a su salario. En 1937, 85.900 trabajadores, de los 148.200 empleados en los distintos establecimientos de la I.G. Farben, participaron en los beneficios con cuotas medias de 121 marcos, ascendiendo el total de la cifra pagada a más de diez millones de marcos.

En los establecimientos "Krupp", la participación osciló, en el mismo año 1937, entre 10 y 50 marcos para los obreros y entre el 10 y el 25 por ciento del sueldo mensual para los empleados.

En las dos sociedades "Siemens", la participación fué de 50 por ciento de la remuneración mensual para los trabajadores que no habían cumplido 5 años de servicio, y del 50 al 75 por ciento para los que tenían mayor antigüedad. El total ascendió a 10 millones de marcos repartidos entre cien mil asalariados.

Según una encuesta inglesa de 1914, ya citada, había en Alemania 30 establecimientos que aplicaban la participación en los beneficios.

4) Bélgica

El "Banque de Bruxelles", antigua institución bancaria de carácter privado, expresa en su memoria correspondiente al ejercicio 1947/48: "Este a-

No el consejo de administración tiene la gran satisfacción de ver figurar en la distribución de los beneficios una parte importante en favor del personal, con lo cual se dará una prueba evidente del deseo del banco de asociar a su personal en los resultados de la actividad común".

Este beneficio es uno más agregado a los que ya gozaba el personal: subsidios especiales; aportaciones adicionales a la Caja de Pensiones Complementarias; Departamento de asistencia social, que tiene a su cargo el estudio y resolución (dentro de lo factible) de los problemas sociales del empleado y de su familia, etc., etc..

El ejercicio 1947/48 arrojó una utilidad líquida de 78 millones de francos belgas, de los que se destinaron 35 millones como dividendo a los accionistas; 4,2 millones al Consejo de Administración, 12,7 millones (o sea el 16 por ciento del total) para su distribución al personal; el remanente se destinó a reservas disponibles.

5) Holanda

En Holanda la participación recién fué aplicada en 1872, año en que es adoptada por la imprenta Van Marken, de Delft, y no llegó a adquirir desarrollo. Figura en la encuesta inglesa de 1914 con dos casos de aplicación.

6) Rusia

Es sumamente difícil obtener datos referentes a la participación en los beneficios en Rusia, por lo que nos limitaremos a transcribir a continuación un trabajo publicado bajo el título de "En una granja colectiva rusa", por John Strohm:

"En las granjas colectivas rusas se aplica un sistema de retribución del trabajo por simple participación en los beneficios: el trabajo de los agricultores se cuenta por "días de trabajo". Así, una segadora tiene a su crédito un día y medio de trabajo por segar, atar y amontonar doscientos setenta haces de cuarenta y cinco centímetros de diámetro, sea cual fuere el tiempo que tarde para realizar el trabajo. Existen cómputos de días de trabajo para todas las tareas agrícolas. Las que requieren destreza especial tienen una asignación más alta. El hombre que guía caballos está considerado como obrero especialista. Para ganar un día y medio de trabajo solamente necesita arar media hectárea de tierra con un arado y un caballo. Se lleva un registro de los días de trabajo que gana cada persona y se reparte el producto de acuerdo con las diferentes cifras que cada uno tenga en su haber. En el año 1946, las ganancias del obrero fueron, por término medio, de doscientos días de trabajo, y recibió tres hectólitros y medio de grano, una tonelada de papas y una suma en efectivo equivalente a unos doce dólares por su trabajo de la tem

porada. Antes de la guerra se distribuía casi el doble. Durante el período de 1937 a 1939, el cuarenta por ciento de las cosechas se invirtió en pagos al gobierno y alquileres por máquinas y tractores; el veinte por ciento se aplicó al pago de seguros y otras obligaciones similares; y el cuarenta por ciento restante se distribuyó entre los trabajadores. Del ingreso bruto en metálico correspondió a los obreros el 55 por ciento"

7) Estados Unidos de Norte America

En los Estados Unidos, la participación en los beneficios ha sido estudiada, en general, más bien como medio que como fin en sí misma. El Estado no impone allí sistemas de jubilaciones y pensiones a la vejez, las que quedan reservados al ámbito de iniciativa privada. Lo mismo puede decirse de las vacaciones pagas, licencias por enfermedad, bonificaciones de fin de año y otros beneficios similares, que en nuestro país son derechos del trabajador, concedidos por ley nacional.

En general, los sistemas de participación en las ganancias no gozan de la simpatía de los estudiosos norteamericanos; y ello es explicable, ya que posponen la necesidad de su implantación a la de la aplicación de buenos planes de pensiones a la vejez.

Por esta u otras razones, tampoco obtienen el apoyo de los empresarios ni de los obreros. Estos últimos están más interesados hoy en obtener mejoras de reimp

neración y otros beneficios sociales.

Hasta 1881 solo habían sido iniciados en el país una media docena de planes de participación en los beneficios. Entre ellos: en 1869, el establecido por Brewster y Cia., constructores de carruajes de Nueva York, que debió ser abandonado, por una huelga, dos años más tarde; en el mismo año, los iniciados por algunas plantaciones de algodón de los estados del sud; en 1872, el implantado en la empresa "The Riverside Press", de Massachusetts; en 1874, el plan adoptado por Alfredo Dolge, fabricante de fieltro de Nueva York.

La N.O. Nelson Manufacturing Co., de San Luis, inició su plan, mantenido hasta 1928, en 1886.

El plan iniciado por Procter & Gamble en 1887 se encuentra actualmente en vigor. El implantado por Ballard & Ballard Co., de Luisville, fué dejado sin efecto en 1918.

La Ford Motor Co. inició su plan de participación en los beneficios el 6 de enero de 1914, distribuyendo, en cuotas adicionadas al salario de sus 25 mil empleados y obreros, la mitad de los beneficios obtenidos por la empresa en 1913 (veinte millones de dólares). La suma entregada a cada trabajador equivalía a su jornal diario anterior, por lo que éste fué automáticamente duplicado. En la misma fecha, Ford redujo la jornada de trabajo de nueve a ocho horas.

El plan de la Pitney-Bowes, de Stamford,

Connecticut, presenta características muy interesantes, pues si bien no contiene una fórmula rígida y predeterminada sobre la parte de los beneficios que corresponde a los trabajadores, los Directores se comprometieron en 1936 a considerar un dividendo para el trabajo (bajo la forma de sueldos y jornales) cada vez que consideraran un dividendo para los accionistas. Al implantarlo, la Compañía explicó a sus trabajadores que la primera obligación a cubrir con sus entradas es el pago de buenos jornales, que debe hacerse sin tener en cuenta si existen o no beneficios. La segunda obligación, si queda remanente después de haber tenido en cuenta los demás gastos generales y las necesidades futuras de la empresa, es el pago de un buen interés a los accionistas. Recién si queda un sobrante después de estas entregas (al trabajo y al capital), aquél se reparte entre los accionistas y los trabajadores. Si el sobrante se debe en gran parte al aumento de la eficiencia de los empleados, éstos deberán obtener una mayor participación. Si el sobrante resulta de nuevos riesgos o de nuevos métodos de explotación adoptados por la empresa, el derecho a una mayor participación corresponde a los accionistas. En 1947 estos últimos recibieron 644 mil dólares. La suma distribuida entre los trabajadores de elevó a 385 mil dólares, lo que representaba el 5,8 por ciento de los sueldos básicos (1).

(1) De WALTER V. WHEELER Jr. (Presidente de Pitney

El plan establecido en 1937 por la "Keystone Steel and Wire Company" fijaba los siguientes porcentajes sobre los beneficios netos de la empresa a ser distribuidos entre los trabajadores: 4 por ciento, hasta un total de un millón de dólares de beneficio; 8 por ciento de los cien mil dólares siguientes; 12 por ciento de los cien mil dólares siguientes; 16 por ciento de los cien mil dólares siguientes; 20 por ciento de todos los beneficios que excedieran de un millón trescientos mil dólares. El período mínimo de antigüedad requerido para ingresar en el plan era de seis meses (1).

En el mismo año, la "Chrysler Corporation" anunció una distribución de beneficios de 25 dólares como mínimo a las personas que hubieran cumplido un año de trabajo a su servicio, pagándose un dólar más por cada año de antigüedad, hasta los diez años (2).

En la Signode Steel Strapping Company, de Chicago, existe un plan algo distinto de los usuales: Los trabajadores con antigüedad superior a un año pueden depositar, en un fondo especial, desde el dos por ciento hasta el cuatro por ciento de su remuneración mensual, con un límite de trescientos treinta dóla-

Bowen, Inc.) "We advocate Profit Sharing", en "Personnel series number 119", publicación del American Management Association, Nueva York 1941, págs. 20/27.

(1) O.I.T., "El año social 1937/38", Ginebra 1938, pág. 496.

(2) Idem., Idem., pág. 497.

res por año. La empresa distribuye al fin del año, y en proporción al fondo acumulado por cada trabajador, el quince y medio por ciento de su beneficio neto, una vez deducidas las provisiones para impuestos (1).

La Adamson Company, de East Palestine, Ohio, inició en 1945, en unión con comités obreros, el estudio de un plan de participación en los beneficios, llegándose a adoptar la base de entregar a los obreros el 50 por ciento de los beneficios obtenidos (antes de deducir de ellos los impuestos). Este plan no pudo ser puesto en práctica en esa oportunidad, debido a las restricciones oficiales de tiempo de guerra, por lo que se adoptó un plan substitutivo, según el cual los trabajadores recibirían el uno por ciento de aumento en su jornal por cada uno por ciento de incremento en la eficiencia general del trabajo. La base fijada fué la relación entre el costo de los salarios y el valor de venta de la producción, siendo adoptado el término medio del período 1938/44: 1 a 2,77. La relación correspondiente a los nueve primeros meses de aplicación del plan fué de 1 a 3,76. El término medio de aumento que importaba esta relación en los jornales fué de 41 por ciento. En agosto de 1945, cuando quedaron sin efecto las restricciones oficiales de tiempo de guerra, pudo ser implanta

(1) "Bonus and profit sharing raise plant efficiency", en The Management Review, publicación del American Management Association, Nueva York, mayo 1947, pág. 272.

do, con muy buenos resultados, el plan original (1) (2).

En 1892 se fundó en Nueva York "The Association for the promotion of Profit Sharing", bajo la presidencia de Carroll D. Wright. Esta asociación publicaba una revista trimestral, titulada "Empleador y empleado", relacionada con el tema en estudio.

En 1947 se creó un Consejo de las industrias que tienen establecida la participación en los beneficios, cuyo fin es fomentar la aplicación del sistema, orientando a las empresas que deseen implantarlo, para que adopten el que sea más adecuado a sus características.

En 1893 se celebró en Chicago una conferencia sobre la participación en los beneficios, en la que se trató amplia y detenidamente de la generalización de su práctica.

Las cifras estadísticas sobre la participación presentan aquí el mismo inconveniente que en otros países: el distinto concepto que sobre lo que es y lo que no es participación en los beneficios tienen

(1) Resultados tan buenos, que el autor del artículo del cual tomamos los datos citados en el texto. Director del Departamento de Ingeniería de Producción del Sindicato Unido de Trabajadores en el Medio de Norte América - es decir, dirigente obrero - no tiene más que palabras de alabanza para la iniciativa y resultados del sistema implantado por la Adamson Co..

(2) JOSEPH N. SCANLON, "Adamson and his profit-sharing plan", en Production Series Nº 172, publicación de la American Management Association, Nueva York 1947, págs. 10/12.

formado aquellas personas que reunieron las cifras, por lo que, en general, no son comparables, y, aún tomadas en su valor absoluto, deben ser consideradas con cierta cautela.

Según Nicolás Paine Gilman (1), había en 1899 trescientos veinte y dos planes de participación en el mundo, de los que 109 eran franceses; 94, británicos; 47, alemanes; 14, suizos; 35 pertenecían a otros países de Europa; y 23 eran norteamericanos.

En 1914, según la encuesta inglesa ya citada, había treinta planes en vigor.

En 1917, el Departamento de Trabajo publicó "Profit Sharing in the United States", informe en que se incluyen unas sesenta empresas que practicaban una estricta participación en los beneficios, y de las que una sola la hacía extensiva a todo el personal.

Un estudio publicado en 1937 por el "National Industrial Conference Board" cita 50 casos de aplicación en vigencia a esa fecha (2).

En 1938, el Senado encargó a una subcomisión el estudio "sobre todos los sistemas de participación en los beneficios, de empleadores y trabajadores, actualmente en vigor en los Estados Unidos, con

(1) Citado por el estudio realizado por los señores Bryce M. STEWART y Walter J. COUPER para INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., "Profit sharing and stock ownership for wage earners and executives", Ed. Little and Ives Co., Nueva York 1945, págs. 5/6.

(2) O.I.T., "El año social 1937/38", Ginebra 1938, pág. 497.

objeto especialmente de: a) preparar una exposición oficial de los datos recogidos, que pudiera consultarse por los empleadores que proyecten establecer por su propia iniciativa sistemas de participación en los beneficios; b) indagar de qué manera el gobierno podría estimular el desarrollo de la participación en los beneficios, principalmente en forma de exenciones o de reembolso de impuestos cuando los sistemas de participación se establecieran voluntariamente; c) examinar cualquier otra recomendación que pudiera presentar algún interés para los fines antedichos".

Dando cumplimiento a esta resolución, una subcomisión de la Comisión Senatorial de Hacienda procedió en 1939 a realizar un censo de establecimientos dotados de sistemas de participación en los beneficios. En su informe, esta subcomisión no recomendó la adopción de una legislación determinada, pero formuló ciertas conclusiones generales referentes al valor intrínseco de la participación en los beneficios. Agrega el informe que "sería irrazonable suponer que dicho sistema pudiera ser unificado, ya que no existe, a este respecto, fórmula estereotipada alguna que pueda ser aplicada de una manera uniforme al conjunto de la industria y del comercio de los EE.UU., pero que todos los sistemas de participación en los beneficios realizados con éxito se inspiran en algunos principios generales relativamente constantes. Si no es posible aplicar la participación en los beneficios a todas las relaciones interprofesionales, al menos podría exten-

derse a un campo más vasto que hasta ahora, y toda empresa debería examinar las posibilidades que se ofrecen en este dominio".

La Subcomisión obtuvo datos de 728 establecimientos que aplicaban planes considerados por ella de participación en los beneficios, los que comprendían los siguientes sistemas:

Regímenes de pensiones	415
Sistemas de comisión	178
Sistemas de repartición sobre el salario ..	18
Sistemas con primas	295
Accionariado del trabajo	18
Sistemas especiales	24
Total	<u>948</u>

8) Uruguay

Antiguamente, y desde 1944, la A.N.C.A.P. (empresa distribuidora de petróleo), distribuye entre su personal un porcentaje de las utilidades, que representa como mínimo el importe de un sueldo obrero y que en el año 1947 alcanzó hasta el 1 5/8 de cada asignación mensual. Esta distribución se regula teniendo en cuenta la antigüedad y calificación.

9) Chile

En este país se hicieron algunos ensayos de participación en los beneficios de la industria minera, en los años que siguieron a la primera guerra mundial, pero no conocemos los resultados obtenidos.

b) ANTECEDENTES ARGENTINOS

The Standard, S. A.- El primer caso conocido de aplicación en la Argentina de la participación en los beneficios es el que cita Unsain en la nota de contestación a la encuesta Cafferata (1). Se trata de la S. A. "The Standard", fábrica de dulces y conservas que empleaba normalmente unas cincuenta personas. Los estatutos establecían que las utilidades líquidas y realizadas se repartirían, una vez deducido el diez por ciento para el fondo de reserva, el diez por ciento para remuneración del directorio y síndico, y la suma necesaria para abonar hasta un siete por ciento de interés a las acciones, entre los accionistas y los trabajadores, por partes iguales. La distribución entre estos últimos (gerentes, empleados y operarios), se hacía en proporción a las remuneraciones individuales. Para tener derecho a participar en los beneficios, los trabajadores debían haber permanecido al ser-

(1) ALEJANDRO M. UNSAIN, Presidente Interino del Dep. Nac. del Trabajo, en nota de respuesta a la encuesta de la Comisión de Legislación del Trabajo, sobre control obrero y participación en los beneficios; Cámara de Diputados de la Nación, "Intervención de empleados y obreros en la gestión de empresas y fábricas, su participación en los beneficios del capital", Imprenta y Enc. de la Cámara de Diputados, Buenos Aires 1923, págs. 84/87.

vicio de la casa durante todo el año en que se habían obtenido los beneficios.

Centuriones de Thompson.- Este plan no puede ser realmente considerado como de participación en los beneficios, ya que solo era un sistema que tendía a asegurar la estabilidad de una parte del personal (cien obreros), concediéndoles como recompensa una gratificación especial, a distribuir entre ellos por partes iguales.

Los obreros y capataces participantes en el plan, llamados "centuriones", se obligaban a tratar de reducir el costo de la mano de obra, a mantener la disciplina de trabajo y a no plegarse a huelga alguna.

El plan se dejó sin efecto a pedido de los mismos interesados, principalmente por considerar éstos que con él se atacaban los principios de la acción sindical. Desde su implantación, en agosto de 1915, a raíz de las huelgas de esa época, hasta diciembre de 1921, fecha de su disolución, los centuriones recibieron 63.500 pesos (1).

Hispano Argentina.- La "Hispano Argentina", fábrica de automóviles, celebró el 27 de enero de 1917 un convenio de trabajo con su personal, en una de cuyas cláusulas se estipulaba que: "El personal percibirá el 25 por ciento de la ganancia líquida anual, dis-

(1) Para mayores detalles sobre los Centuriones de Thompson, puede leerse A. M. Umsain, nota cit., págs. 79/83.

tribuida por partes iguales entre el mismo, tomando como base los días trabajados; es decir, que el obrero, jefe o empleado que faltare a su labor sin comprobar fehacientemente el motivo de su inasistencia no cobrará dicho día en la liquidación. Los obreros y empleados tendrán derecho de nombrar un técnico para revisar la contabilidad trimestralmente". Por otro artículo se establece que: "Para facilitar la buena marcha de la producción, el buen entendimiento de ambas partes, y evitar, aunando los esfuerzos, los inconvenientes que se planteen, sean ellos de cualquier orden, los obreros designarán una persona que los represente en el Directorio; y en la misma forma los empleados designarán otra. Dichos agregados serán provisorios hasta la revisión de los Estatutos del Establecimiento, quedando luego como efectivos. Momentáneamente, dichas personas tendrán el derecho de solicitar cualquier detalle concerniente a la fábrica; y luego de la revisión de los Estatutos el mismo derecho que los otros miembros del Directorio. La Asamblea extraordinaria de la Empresa se convocará antes del 30 de marzo de 1947, a los efectos de la revisión de los Estatutos". En otro apartado se expresa que: "Lo convenido precedentemente será 'ad-referendum' de la Asamblea de accionistas de la Empresa, que se convocará al efecto".

Flota Mercante del Estado.- La participación colectiva del personal en los beneficios de la

Flota Mercante del Estado fué implantada por decreto N° 17.503/47 (1), por el cual se creó el "Fondo de Estímulo del personal de la Flota Mercante del Estado". Este fondo se acredita, entre otras sumas, con "un porcentaje de hasta un cinco por ciento sobre las utilidades líquidas y realizadas de la Administración General de la Flota Mercante del Estado" y se debita por los siguientes conceptos: Premios de estímulo al personal; seguro colectivo de bienestar; salario familiar y gastos de puerperio; gastos de luto; servicio médico social; actividades deportivas; colonia de vacaciones.

Empresas de Electricidad de la Capital Federal (Compañía Argentina de Electricidad, S. A., y Compañía Italo Argentina de Electricidad).-- El proyecto de contrato de trabajo presentado en agosto de 1947 por el Sindicato de Luz y Fuerza (entidad que representa al personal) a las Empresas, establecía en el artículo 1º del capítulo X, bajo el título de "Derecho al mejoramiento económico":

"Art. 1º - Participación en los beneficios. A fin de que el Trabajador, elemento activo y agente principal en la creación de riqueza, tenga el natural incentivo para la posibilidad de ese mejoramiento económico, que la comunidad debe apoyar, es necesario que no justo que el individuo, aunque en forma limitada,

(1) De fecha 21.6.47, publicado en el Boletín Oficial del 23 de julio de 1947.

51.
usufructo de parte de la utilidad final, que él mismo contribuyó a realizar.

"En esta forma, se cumple un factor social sugerido por la naturaleza misma de las cosas, se añaden los elementos primarios, identificándolos en una conjunción de nobles intereses, se evita el origen de múltiples convulsiones y se logra un mayor bienestar colectivo.

"Si las Empresas no desearan considerar la posibilidad de negociar con el Sindicato la participación de los trabajadores en sus ganancias, no obstante la firma del presente contrato, el Sindicato se reserva el derecho de acudir a las Cámaras Legislativas del país, en solicitud de una Ley que así lo determine."

El principio fué rechazado por las Empresas, y el artículo suprimido del texto definitivo del convenio.

Dirección Nacional de Industrias del Estado.- El Estatuto orgánico para la D. N. de Industrias del Estado contiene las siguientes cláusulas sobre participación:

"7.- De las utilidades líquidas y realizadas que corresponden a la Dirección Nacional de Industrias del Estado en cada empresa sometida a su régimen y en las demás empresas en las cuales tuviera participación, se distribuirá, previa constitución de las reservas legales y técnicas, hasta un treinta por cien

to (30 %) en la siguiente forma:

"a) La mitad entre el personal de cada empresa productora del beneficio, en la forma que reglamente el Directorio;

"b) La otra mitad ingresará a un fondo común del cual se separará una cuarta parte (1/4) para distribuir entre los integrantes del Directorio, con excepción de su presidente. Con las otras tres cuartas partes (3/4) se abonará una participación como retribución de estímulo al personal de la Dirección Nacional de Industrias del Estado y de empresas sometidas a su régimen, que no hayan producido beneficio, en la forma que reglamente el Directorio. De este fondo podrá participar también el personal de empresas comprendidas en el inc. a), si el Directorio estimare pertinente otorgarle adicionales a su participación.

"En todos los casos establecidos por este artículo, las sumas que se distribuyan no podrán nunca exceder el importe de un año de sueldos percibidos por el beneficiario.

"El Directorio, en casos especiales en los que sea necesario asegurar el concurso de determinadas personas, podrá garantizarles su participación en beneficios hasta el cincuenta por ciento (50 %) del sueldo fijo que perciban.

"8.- Hasta un treinta y cinco por ciento (35 %) de las utilidades será destinado a la formación de un fondo de reserva para futuras contingencias.

"g. En el saldo de las utilidades no aplicadas de acuerdo con los artículos 9º y 10º, se distribuirá a lo previsto en el art. 6º."

(art. 6.º "El capital de la Dirección Nacional de Industrias del Estado estará formado por:

"a) El valor de los bienes de las empresas que la Dirección Nacional de Industrias del Estado ayude en forma definitiva de acuerdo con el art. 18;

"b) Los fondos previstos en el art. 9º;

"c) Las asignaciones que a ese fin sean otorgadas a la Dirección Nacional de Industrias del Estado, por leyes especiales o por el Presupuesto general de la Nación") (1).

Ferrocarriles del Estado.- El decreto número 5-071/50, por el que se reorganizaron las empresas ferroviarias incorporadas al patrimonio del Estado, dispone en su artículo 10º que "De las utilidades líquidas y realizadas de cada empresa ferroviaria explotada directamente por el Estado, deducidas las reservas correspondientes, el Ministerio de Transportes de la Nación podrá distribuir hasta el 25 por ciento de las mismas entre el gerente, subgerente y personal técnico, administrativo y obrero de cada una de ellas, en proporción a los sueldos y salarios anuales. El 75 por ciento de las mencionadas utilidades correspondirá al Directorio de los Ferrocarriles del Estado".

(1) Decreto Nº 8150/48, dictado el 20 de marzo de 1948 y publicado en el Boletín Oficial del 1º de abril de 1948.

CAPITULO V

INICIATIVAS LEGALES SOBRE PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS

El problema de la participación en los beneficios ha sido discutido en los parlamentos de casi todos los países del mundo, y, si bien esta discusión en pocos llegó a concretarse en una ley o recomendación, en todos desencadenó una campaña de doctrina que sirvió al mejor conocimiento de la participación.

a) INICIATIVAS EXTRANJERAS

1) Francia

Francia es el país en que encontramos mayor número de iniciativas de carácter gubernamental sobre la participación en los beneficios.

Según cita de Lledó Martín (1), en 1881 se presentó en la Cámara de Diputados una proposición de ley haciendo obligatorio el régimen de participación en los beneficios. En el mismo año, el Consejo Municipal de París nombró una Comisión que redactó un proyecto de modificación del presupuesto municipal, por el que se concedían ventajas a los contratistas que se comprometiesen a aplicar la participación en los beneficios a su personal.

En 1888, el Gobierno presentó a la Cámara de Diputados un proyecto de ley sobre sociedades cooperativas y participación obrera, por el que se obligaba a las cooperativas de producción que quisieran a cogerse a los beneficios fiscales que ella les otorgaría, a conceder a su personal no asociado el cincuenta por ciento, como mínimo, de los beneficios anuales obtenidos, una vez deducidos el cinco por ciento destinado al capital y las otras cantidades con destino a-

(1) JOSE LLEDO MARTIN, "La participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas", Revista de Trabajo, Instituto Nacional de Previsión, Madrid 1949, pág. 45.

signado en los Tratados (1).

En 1891 se presentó a la misma Cámara un proyecto, firmado por Guillemet, Laroche, Joubert y otros, por el que se extendía su aplicación al Estado y a sus organismos subsidiarios y autónomos.

En 1895, Guillemet volvió a insistir sobre su idea de 1891, presentando un proyecto por el que se imponía el sistema en los talleres y fábricas del Estado y en los ferrocarriles que el mismo administra directamente.

En 1905, los diputados Doumer, Millerand y Baudin presentaron en la Cámara de que formaban parte un proyecto de ley sobre participación obligatoria de los obreros y empleados de las empresas del Estado, en los beneficios netos de estas últimas.

Como es lógico suponer, este proyecto, como todos los anteriores, desencadenó una violenta oposición, tanto de parte de los patronos como de los mismos obreros.

Sobre la base de una proposición de ley del Senador M. Gherón, firmada en 1915, se dictó el 26 de abril de 1917 la ley sobre "Sociedades Anónimas a participación obrera" (2), que acordaba participación en los beneficios y en la gestión a los obreros y empleados de las sociedades anónimas que se acogiesen a

(1) JOSE LEDES MARTIN, op. cit., pág. 45.

(2) Volvemos sobre ella, con mayor detenimiento, al estudiar el accionariado del trabajo.

la misma. Según lo prescripto en su articulado, las empresas deberían destinar una parte de sus beneficios netos a remunerar las "acciones de trabajo", que pertenecerían a una cooperativa que se formaría con los asalariados que tuvieran más de 21 años de edad y uno de antigüedad en la empresa. Maggi (1), afirma que la aplicación de dicha ley no dió resultados satisfactorios. Gide (2), en su "Cours d'économie politique", dice que no fué bien recibida por los patronos, que miraban con disgusto "la perspectiva de ver a sus obreros ejercer un derecho de control, a título de accionistas, en la administración de la sociedad..." y, especialmente, que los representantes de los obreros llegasen a hacer repartir todos los beneficios, "sin tener en cuenta el porvenir de la empresa", o se opusieran a toda modificación de los estatutos en la que no viesen un "beneficio inmediato, tales como los que autoricen una emisión de acciones o de debentures". Agrega que los obreros, contrariamente a lo que era de esperar, tampoco la acogieron con simpatía.

-
- (1) Citado por ISIDORO RUIZ MONTEO, Prof. de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de La Plata, en nota enviada por el Decano de dicha Facultad a la Com. de Legislación del Trabajo, en diciembre de 1922; CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACION, "Intervención de empleados y obreros en la gestión de empresas y fábricas, su participación en los beneficios del capital", Buenos Aires 1923, Imp. y Ed. Cuadernación de la C. de Diputados, págs. 117/28.
 - (2) CHARLES GIDE, "Cours d'économie politique", Quinquième édition, Ed. Recueil Sirey, Paris 1920, tomo II, págs. 408/9.

Según (art. 1), en 1939 no pasaban de 300 en toda Francia las empresas que habían adoptado el sistema, existiendo una tendencia a reemplazar el accionariado de la mano de obra por el accionariado sindical.

La Ley Minera del 19 de setiembre de 1919 dispuso que en toda concesión (2) se fijaría el tanto por ciento de las utilidades anuales del negocio a repartir entre los trabajadores; y que, en caso de que en uno o más años no se repartiera el total de las utilidades, al disolverse la sociedad concesionaria o al terminar la explotación, los trabajadores tendrían derecho a percibir las utilidades que no se les hubieran entregado anualmente. Respecto a la distribución de las utilidades entre los obreros, establece la ley "que cada uno percibirá la parte que le corresponda según su salario, a menos que acuerden todos destinar la utilidad a la realización de una obra común" (3).

El artículo 28, apartado 10, de la Ley del 16 de octubre de 1919, relativa a la utilización de la energía hidráulica en usinas eléctricas, dispuso que los reglamentos fijarían "las condiciones en las cuales, sea en los casos de explotación directa por el Estado, los departamentos o municipios, sea por un

(1) ALFONSO H. ORTIZ, "Legislación del Trabajo", Ed. La Cita Estadística, Bs. Aires 1939, pág. 338.

(2) La explotación de las minas se realiza en Francia mediante concesión del Estado.

(3) Véase: "Collection complète des lois, Décrets, arrêtés, circulaires et règlements", fundada por J. P. Duvergier y continuada por L. Bécquet, Ed. Recueil Sirey, París 1919, págs. 606/608.

presas privadas, deberá ser establecida la participación del personal en los beneficios y en la gestión, dentro de los términos de la ley de 26 de abril de 1917¹⁾ (1).

Por la ley de 29 de octubre de 1921, que estableció un nuevo régimen para los ferrocarriles de interés general, se creaba en cada empresa una cooperativa de personal, a la cual éste podía entregar la mitad de su participación en los beneficios (dos tercios de la prima de gestión que la misma ley fijaba a cada empresa). La cooperativa debía adquirir acciones u obligaciones de esa o de otra empresa, suscribir empréstitos del Estado, o adquirir o construir inmuebles destinados al uso de los trabajadores. A cada trabajador se le abría una cuenta en la que se acumulaba su parte individual de la prima y los intereses correspondientes, pudiendo invertir hasta la cuarta parte de las sumas acumuladas en acciones de su empresa, las que quedarían depositadas en la caja de la cooperativa. Por la misma ley, se creaban cajas autónomas, a las cuales los trabajadores podían entregar la otra mitad de su parte de la prima. Las cajas podían invertir dichas sumas en la misma forma que la cooperativa, pero con la diferencia de que el dominio de los bienes adquiridos debía ser transferido a los trabajado-

(1) "Collection complète des lois, Décrets, arrêtés, circulaires et règlements", op. cit. pág. 325/326.

res (1).

Como una medida para contrarrestar la crisis del año 30, se presentó en la Cámara de Diputados una proposición por la que se invitaba al Gobierno a presentar un proyecto de ley imponiendo la introducción, con carácter obligatorio, del accionariado del trabajo en las Empresas del Estado. Esta proposición no fué discutida (2)

La ley del 23 de enero de 1937, relativa al régimen definitivo de las minas de potasa del Estado de Alsacia y a la organización de la industria de la potasa, estableció (art. 7), que "se deducirá el 10 por ciento del producto neto de la explotación, dedicándose por lo menos la mitad a la participación del personal en los beneficios de la industria" (3).

2) Gran Bretaña

En Gran Bretaña no existe ninguna disposición legal que imponga obligatoriamente el sistema de la participación en las utilidades.

En el año 1930, y como una medida tendiente a contrarrestar la crisis económica, se presentó en la Cámara de los Comunes un proyecto de ley proponiendo la obligatoriedad de la participación del personal

(1) Véase: "Collection complète des lois, Décrets, ordonnances et règlements", op. cit., año 1921, tomo 21, págs. 568/576.

(2) O.I.T., "El año social 1931", Ginebra 1932, pág. 569.

(3) Idem, 1936/37, Ginebra 1937, pág. 466.

en los beneficios de las industrias "protegidas" (1).
No se dió curso a esta proposición (2).

3) Suecia

En ocasión de renovarse el privilegio de la Sociedad de los Monopolios de Tabacos, en 1930, el Gobierno reservó a ciertas organizaciones patronales y obreras (Cámaras de Comercio, Federación de las Industrias Suecas, Federación de los Obreros del Tabaco, Unión Cooperativa) un determinado número de acciones privilegiadas, en número tal que daban a sus propietarios el derecho de designar a la mitad de los miembros del Consejo de Administración (3)

4) Dinamarca

Una ley de mayo de 1903 concedió a los empleados de las explotaciones ferroviarias una parte de los beneficios que excedieran del 2 por ciento del capital reconocido para cada empresa.

5) Checosalovequia

Por la ley que instituyó en 1920 los consejos de empresa para las minas de carbón se dispuso que los obreros recibirían el 10 por ciento de los benefici

(1) Se llamaban industrias "protegidas" las que en aquel momento eran las únicas que gozaban de derechos de aduana protectores.

(2) O.I.T., "El año social 1931", Ginebra 1932, págs. 560/69.

(3) Idem., pág. 569.

57
ciones de las empresas.

6) España

España es el país en que, si no la legislación de carácter general, la reglamentación especial del trabajo en las industrias ha avanzado más en lo que se refiere a la participación en los beneficios.

En 1903 y en 1906 se presentaron al Congreso de los Diputados proyectos de ley por los que se implantaba la participación en los beneficios, pero ninguno obtuvo despacho favorable.

Con el advenimiento de la República, se produjo un movimiento de opinión en favor del sistema, y la Constitución del 9 de diciembre de 1931, en su artículo 46, declaró que "La República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará ... la participación de los obreros en la dirección, la administración y los beneficios de las empresas". Sin embargo, esta declaración no llegó a traducirse en norma legal.

Con la elevación al poder del General Franco, impulsor de la política social en España, la participación en los beneficios arraiga firmemente en el pensamiento del Nuevo Estado, y se condensa en el punto 4º de la Declaración VIII del Fuero del Trabajo: "El beneficio de la Empresa, atene-

cede un justo interés del capital, se aplicará con preferencia a la formación de las reservas necesarias para su estabilidad, al perfeccionamiento de la producción y al mejoramiento de las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores" (1). Y el Fuero de los Españoles (art. 26), al reconocer en la Empresa una comunidad de aportaciones de la técnica, la mano de obra y el capital, proclama el derecho de estos elementos a participar en los beneficios de la misma (2) (3).

También se ocupa del sistema el Código del Trabajo (4), en sus artículos 44 y 45. Dispone aquel que "Si se hubiere convenido que la remuneración consista total o parcialmente en la participación en los beneficios de la Empresa, o sólo en algunos determinados de la misma, o dependiera de ellos la cuantía de la remuneración restante, se liquidarán aquellos y ésta anualmente, en cuanto se hubiese fijado el balance. Respecto del examen de los libros y las cuentas el trabajador tendrá los mismos derechos y deberes que los señá

(1) FUERO DEL TRABAJO, Decreto del 9 de marzo de 1938.

(2) FUERO DE LOS ESPAÑOLES, Ley del 17 de julio de 1945.

(3) EL FUERO DEL TRABAJO define el trabajo como "la participación del hombre en la producción, mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, según la personal vocación en orden al decoro y holgura de su vida y al mejor desarrollo de la economía nacional".

(4) Texto refundido (el 26.1.44) de la ley de Contrato de Trabajo del 21 de noviembre de 1931.

lados en los artículos referentes a la liquidación de comisiones". Y el art. 45 establece que "La participación en los beneficios no autorizará, salvo pacto en contrario, a compensaciones de los años de pérdidas con los años de ganancia, ni tampoco de los de unas con los de otras ramas de la industria e del comercio; esto último, salvo cuando los trabajadores estén adscriptos simultáneamente a unas y otras. Si el trabajador hubiera sido empleado con participación dentro del curso de un ejercicio económico, disfrutará de los beneficios de la parte alícuota del año".

La participación en los beneficios ha sido establecida en la legislación española con carácter general para todos los trabajadores de la rama de industria reglamentada, con la casi única exclusión del personal superior, al que se refiere el artículo 7º del Código de Trabajo, es decir, "las personas que desempeñen en las Empresas las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, características de los siguientes cargos o de otros semejantes: Director general, Director o Gerente de la Empresa, Subdirector General, Inspector general, Secretario general" y demás funcionarios "excluidos en las correspondientes reglamentaciones de trabajo".

La legislación laboral española no fija expresamente un período inicial de no percepción de la participación en las ganancias, pero en ge-

neral sólo incluye en dicho beneficio al personal "de plantilla" o "fijo", por lo que tácitamente establece dicho período en el plazo de prueba, es decir, en el tiempo que debe transcurrir antes de que el trabajador adquiriera la categoría de "fijo" o "de plantilla".

La única reglamentación que incluye como motivo de exclusión al derecho de participación el mal cumplimiento del deber es la Reglamentación Nacional del Trabajo en las Empresas de Seguros, en relación con la cual la Orden del 31 de mayo de 1943 establece que "Las empresas podrán acordar que sean excluidos de la participación los empleados que no hubieran puesto el debido interés y celo en su labor, sometándose para ello a las formalidades que se determinan en el Capítulo VII, y dando a las cantidades correspondientes el destino que en él se establece" (art. 36, aptdo. 1).

Las ordenanzas laborales vigentes no autorizan la fiscalización de la gestión financiera de la empresa por el trabajador, ni le dan participación en la propiedad ni en la dirección de la misma. Solamente en 21 de los 100 reglamentos estudiados (1) la participación se establece en proporción a los beneficios, y de éstos, sólo en cuatro casos el pago se hace directamente proporcional a las ganancias obtenidas; en la mayoría de

(1) Industrias reglamentadas hasta junio de 1949.

los restantes, la "participación" se convierte en un tanto por ciento fijo sobre el monto de los salarios.

No siempre se establece claramente el "beneficio" a tomar en cuenta para la aplicación de la participación, lo que ha originado en general sucesivas órdenes aclaratorias.

El espíritu es el de que estas participaciones constituyan verdaderos subresueldos, y a ñ en muchas reglamentaciones se dice que "a todos los efectos, se entenderá que la percepción a que se refiere el presente artículo es una remuneración directa por los servicios prestados por el personal". Por otra parte, en muy pocas ordenanzas se exige a las empresas del pago de esta asignación en el caso de obtener escaso o nulo beneficio, o se las exceptúa cuando se encuentran en si tuación de quiebra.

En general, no puede decirse que las or denanzas laborales establezcan la participación en los beneficios, ya que, salvo muy pocas, disponen el pago a los trabajadores de asignaciones fijas, proporcionales a los salarios devengados durante el año, o bien sumas variables en proporción al vo lumen de la producción o de las ventas.

El estudio de las distintas reglamentaciones no demuestra un criterio uniforme en el tra to dado a las ramas de una industria o grupo de in dustrias similares, y se aplican distintos siste-

mas a empresas semejantes.

El texto de los artículos que regulan sobre esta materia difiere mucho de una a otra reglamentación, pero en general puede ser incluido en alguno de los siguientes grupos:

- I) Porcentaje fijo sobre las ganancias.
- II) Porcentaje sobre los salarios base, en proporción a las ganancias.
- III) Pagas en relación con los beneficios.
- IV) Porcentaje fijo sobre la remuneración.
- V) Porcentaje fijo sobre el importe de las ventas.
- VI) Porcentaje fijo sobre la producción.

En rigor de verdad, sólo puede hablarse de participación en los primeros tres grupos.

- I) Porcentaje fijo sobre las ganancias.

Quedan incluidos dentro de este grupo los reglamentos nacionales de las siguientes industrias:

Tabacalera, S.A. (Reglamento del 28.6.46, Art. 31).- Fija en un 3 por ciento de los beneficios el importe a distribuir entre el personal, en proporción a los sueldos devengados durante el año.

Compañía Telefónica (R. del 20.6.47, Art. 62).- Establece que "En concepto de participación en los beneficios de la Empresa, el personal fijo o de plantilla, en su conjunto, tendrá derecho al 5 por ciento de los beneficios ne

... los definidos en la Base 24 del Contrato entre el Estado y la Compañía, y computados exclusivamente según la cifra que resulte del balance de cada ejercicio anual, aprobado en la forma prevista en la Base 21 de dicho Contrato, de 21 de diciembre de 1946.

"El importe de esta participación se repartirá en proporción a sus haberes, entre el personal fijo que esté en activo el último día del mes anterior a aquel en que se pague y que haya prestado servicio efectivo al menos durante 6 meses del ejercicio anual a que correspondan los beneficios repartidos".

Banco Hipotecario de España (R. del 22.7.48).-

El artículo 32 dispone que el personal "continuará percibiendo una participación en los beneficios, de la cuantía que asigne la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 131 de los Estatutos, sin que pueda ser inferior al 5 por ciento". Y el artículo 133 de los Estatutos establece que, una vez deducidos de los beneficios el importe de las contribuciones directas que lo gravan, la cantidad necesaria para abonar un interés del 6 por ciento a las acciones, una suma - que no podrá ser inferior al 5% ni superior al 20% de los beneficios - para constituir el fondo de reserva legal, y las reservas especiales y facultativas que la Junta Ge

... 76 ...
narel Alpente, se calculará y rebajará un 10 por ciento del pecuniente destinado a remuneración de los Consejeros, y "la asignación que la Junta acuerde como participación del personal en los beneficios". El resto podrá destinarse a los fines que la Junta General acuerde.

El importe de la participación correspondiente al personal se distribuye en proporción a su remuneración.

Banco Exterior de España (R. del 24.11.48).- El artículo 27 confirma el sistema establecido en el artículo 95 de los Estatutos Sociales. Este último dispone que de los beneficios se cuales se destinará "un 5 por ciento para de el personal del Banco, en la forma que el Consejo decida".

Este importe se distribuye en proporción a los salarios anuales.

II) Porcentaje sobre los salarios base, en proporción a las ganancias.

Este sistema se encuentra aplicado en una docena de excepciones laborales, presentando dos modalidades:

- a) con interés mínimo garantido al capital;
- b) sin interés mínimo garantido al capital.

a) Quedan encuadradas en este sub-grupo las siguientes reglamentaciones:

Industrias metalgráficas y de construcción de envases metálicos (R. del 1.10.42 y Orden del 31 de diciembre de 1947, Art. 58).

Industria del azúcar (R. del 12.11.47 y O. del 14.5.47, Art. 2°).
Industrias químicas (R. del 26.2.46, Art. 35).
Industria papelera (R. del 3.4.46, Art. 35).
Azúcares y alcoholes de melaza (R. del 30.11.46, Art. 56).
Factorías bacaladeras (R. del 18.1.47, Art. 53).
Radiodifusión (R. del 17.6.47, Art. 30).
Empresa Nacional Galvo Sotelo de combustibles líquidos y lubricantes (R. del 25.4.49, Art. 48).

Con excepción de la citada en último término, todas estas reglamentaciones contienen la cláusula de participación redactada en términos casi idénticos a la de la Industria papelera, que se transcribe a continuación:

Art. 35.- "El personal de plantilla de las Empresas participará según las normas que a continuación se establecen:

"1) Cuando las Empresas no obtengan un beneficio superior al 5 por ciento no se hará reparto de beneficios al personal.

"2) Cuando las Empresas obtengan un beneficio superior al 5 por ciento, sin rebasar el 7 por ciento, el personal percibirá el 6 por ciento de su retribución base.

"3) Cuando los beneficios excediesen el 7 por ciento, sin rebasar el 9 por ciento, la participación del personal se elevará al 8 por ciento, alcanzando el 10 por ciento si los beneficios excediesen el 9 por ciento.

"4) Tratándose de Sociedades Anónimas, el beneficio a que se refieren las anteriores normas estará determinado por el dividendo bruto que perciban los accionistas, con cargo a los beneficios realizados en el ejercicio.

"Las Empresas Mixtas y aquellas otras que no estén constituidas en forma de Sociedades Anónimas, deberán comunicar la cuantía del beneficio obtenido y, por tanto, la participación que al personal corresponda, justificando estos extremos ante la Delegación Provincial del Trabajo o ante la Dirección General, según el ámbito provincial o interprovincial de la Empre-

se, presentando al efecto declaración jurada comprensiva de los datos que a continuación se enumeran:

- "a) Capital invertido en la industria.
- "b) Gastos habidos en la explotación durante el ejercicio económico.
- "c) Ingresos obtenidos durante el mismo período de tiempo.
- "d) Beneficio obtenido.
- "4) Anualmente, dentro de los treinta días siguientes a la terminación de cada ejercicio económico o, en su caso, al de la celebración de la Junta General de Accionistas, las Empresas liquidarán a su personal la cantidad que pudiera corresponderle por este concepto.
- "5) Las empresas en situación legal de quiebra quedan exceptuadas del cumplimiento de lo que en el presente artículo se dispone.
- "6) A todos los efectos, se entenderá que la percepción a que se refiere el presente artículo es una remuneración directa por los servicios prestados por el personal."

El Reglamento de Trabajo en la Empresa Nacional Galvo Sotelo establece porcentajes distintos (1), obligando además a la Empresa a contribuir al Montepío, "en concepto de participación en los beneficios" con un 3 por ciento de los salarios base pagados al personal.

A pesar de su simplicidad de aplicación, el sistema de participación arriba descrito no es

-
- (1) Dividendo no superior al 4,5 % del capital desembolsado, no se hace reparto de beneficios al personal.
 - Dividendos superiores al 4,5 % del capital, sin rebasar el 6 %, el personal recibe el 3 % de su retribución base.
 - Dividendos superiores al 6 %, sin rebasar el 8 %, el personal recibe el 5 % de su retribución base.
 - Dividendos superiores al 8 %, sin rebasar el 10 %, el personal recibe 7% de su retribución base.
 - Dividendos superiores al 10 %, el personal recibe el 9 % de su retribución base.

para haber obtenido el favor de los empresarios, y, sobre todo, el de los obreros. Varios Reglamentos que aplicaban antes este sistema han sido modificados, reemplazando la participación proporcional a los beneficios por la asignación de porcentajes fijos sobre el salario.

En el caso de la participación en los beneficios de las Industrias químicas, si bien no se modificó el texto de la reglamentación, por resolución de la Dirección General del Trabajo, del 31 de diciembre de 1946, se dispuso que "con carácter insólito y únicamente para el ejercicio económico cerrado el 31 de diciembre de 1946, se estimará la utilidad con la percepción por parte de los trabajadores de una decava parte de los salarios básicos devengados en el transcurso del año, cualquiera que sea el volumen de las utilidades obtenidas por la Empresa afectada." Por resoluciones de diciembre 31 de 1947 y diciembre 3 de 1948 se dispuso la adopción de igual criterio para los años 1947 y 1948, respectivamente, "habida cuenta de las ventajas que tal substitución lleva consigo, según lo ha demostrado la práctica de este año, en orden a su claridad y sencillez de cálculo" (1).

(1) Por considerarlo de interés, se transcribe a continuación el texto completo de la resolución de la Dirección General del Trabajo, del 31 de diciembre de 1947 (a):

"Reiterada por el Sindicato Vertical de Industrias Químicas, con fecha 23 del corriente.

Todos los reglamentos citados en este apartado autorizan al capital a reservar para sí todos los beneficios obtenidos, cuando éstos no supu-

te, la petición ya formulada en el pasado año de que se substituya la participación en beneficios de los trabajadores de las Industrias Químicas en la forma establecida en el artículo 33 de las correspondientes ordenanzas laborales, por el abono de una dozava parte de los sueldos o salarios devengados durante el ejercicio económico, y habida cuenta de las ventajas que tal substitución lleva consigo, según ha demostrado la práctica de este año, en orden a su claridad y sencillez de cálculo, entre tanto no se legisle con carácter general sobre la participación en beneficios, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 26 del Fuero de los Españoles.

"A propuesta del Sindicato Nacional Vertical de Industrias Químicas y de acuerdo con lo solicitado,

"Esta Dirección ha tenido a bien acordar lo siguiente:

"Primero.- La participación en beneficios correspondiente al ejercicio económico de 1947 en las Industrias Químicas en la forma establecida por el artículo 33 del Reglamento Nacional del Trabajo de 26 de febrero de 1946, se substituye por el pago a todo el personal comprendido en la misma, de la dozava parte de sus salarios base, incrementados con los aumentos por tiempo de servicios, percibidos durante el ejercicio económico de 1947, cualquiera que haya sido el resultado económico de dicho ejercicio.

"Segundo.- Los Trabajadores a prima o de tajo percibirán la participación en beneficios en proporción al salario base correspondiente a su categoría profesional, aumentado en un 25 por ciento.

"Tercero.- El pago de lo que corresponda en concepto de participación en beneficios deberá hacerse dentro del plazo de sesenta días, a contar del cierre del ejercicio y en todo caso con anterioridad al día 1º de abril de 1948.

"Cuarto.- El trabajador que hubiere ingresado o cesado durante el transcurso del ejercicio económico, tendrá derecho a percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado."

sea el 5 por ciento del capital (1), pero no se repartizan dichos beneficios cuando los beneficios son escasamente superiores al 5 por ciento; y puede darse en el caso de una empresa que deje beneficio neto superior al 5 por ciento antes de distribuir entre los trabajadores el porcentaje que sobre los salarios les corresponda, y pérdida después de efectuar de este reparto.

La única ordenanza laboral que garantizaba efectivamente dicho 5 por ciento era la Resolución Nacional del Trabajo para la fabricación de fibras artificiales, antes de que su texto fuese modificado por Orden de 30 de mayo de 1947. Disponía el artículo 74, en la parte pertinente:

"1) Cuando las Empresas no obtengan un beneficio superior al 5 por ciento, no se hará ningún reparto de beneficio al personal.

"2) Cuando las Empresas obtengan un beneficio superior al 5 por ciento, sin rebasar el 7 por ciento, el personal percibirá el 6 por ciento de su retribución base, bien entendido que en ningún caso esta participación podrá exceder el 5 por ciento que se reconoce a favor de las Empresas.

"3) Cuando los beneficios excediesen del 7 por ciento, sin rebasar el 9 por ciento, la participación del personal se elevará al 8 por ciento, alcanzando el 10 si los beneficios superasen el 9 por ciento."

La Reglamentación del trabajo para el cultivo del plátano y demás productos hortícolas de Canarias (2), dada la modalidad especial de la actividad regulada, establece un sistema especial de pa-

(1) 4,5 por ciento en la Empresa Nacional Calvo Sotelo (R. del 23.4.49, Art. 43).

(2) R. del 10 de Noviembre de 1943, modificado por orden del 10 de junio de 1944.

gos en proporción al producto neto del bilogema de plátano en el campo, siempre que éste exceda de un peseta.

B) El porcentaje fijo sobre los salarios, estable de en proporción a las ganancias, pero sin mínimo garantido el capital, ha sido apliende por las siguientes ordenanzas laborales:

Electricidad (R. del 22.12.44), Arts. 116/17).--

Establcese en la parte pertinente: "1) Cuando la Empresa no obtenga un beneficio superior al 5 por ciento, percibirá el personal una participación equivalente al 10 por ciento de su retribución base. Si el beneficio excede del 5 por ciento, sin rebasar del 7 por ciento, la percepción del personal se elevará al 13 por ciento, y al 16 por ciento si el beneficio excediese de dicho 7 por ciento."

Tranvías de Barcelona (R. del 30.8.45).-- Procede

de la Disposición Adicional 2ª: "El personal de plantilla de la Empresa participará, según las normas que a continuación se establecen en los resultados favorables de aquella en cada ejercicio:

"1) Cuando el dividendo repartido a los accionistas no sea superior al 7 por ciento o no se reparta dividendo, el personal percibirá el 5 por ciento de su retribución base. Si el dividendo excede del 7 por ciento, si

rebasar el 7, la percepción del personal se elevará al 6 por ciento, y al 8 si el dividendo excediere de dicho 9 por ciento.

"2) A todos los efectos se entenderá que la percepción a que se refiere el apartado anterior es una remuneración directa por los servicios prestados por el personal."

Enmiendas lastous (R. del 24.9.47, Art. 59).-

La proporción fijada es la siguiente:

"El 4 por ciento sobre la retribución bruta anual cuando la Empresa no tenga un beneficio superior al 5 por ciento.

"El 6 por ciento si el beneficio es superior al 5 por ciento, sin rebasar el 7 por ciento.

"El 8 por ciento cuando los beneficios excedan del 7 por ciento, sin rebasar el 9 por ciento; y si excediere de este tope se elevará al 10 por ciento la participación del personal."

"Cuando se trate de entidades cooperativas, en que por su especial legislación carecen de utilidades, destinarán anualmente, en concepto de participación en beneficios, un 4 por ciento de los sueldos y jornales de su personal, por cada 0,05 pesetas por litro de leche en calidad de retorno cooperativo a sus socios o cuando no hubiera retorno. Este porcentaje del 4 por ciento será pagado en efectivo

tivo. Cuando dicho porcentaje fuera mayor se elevará la participación del personal en la misma proporción" (1).

Industrias de torrefacción de café y sus sucedáneos (R. del 23.2.48, Art. 38).- Los porcentajes fijados para esta industria son iguales a los establecidos en la primera parte de la disposición aplicable a la Industrias lácteas.

Gas.- El Reglamento Nacional del trabajo en las industrias de producción y distribución del gas, del 8.3.46, establecía un sistema especial de participación, con dividendo mínimo garantido al capital, pero la Orden del 24.6.48 estableció que sería de aplicación el artículo 116 de la R.N. del trabajo en las industrias de producción, transporte y distribución de energía eléctrica, de 22 de diciembre de 1944.

Compañías concesionarias de ferrocarriles de uso público (R. del 10.10.46).- Presenta este reglamento una modalidad especial, pues si bien no garante un mínimo de beneficios al capital, a lo menos impide que los escasos beneficios se transformen en pérdida, una vez abonadas al personal las gratificaciones proporcionales al salario:

(1) El resto de esta cláusula, así como las restantes que se citan en este apartado, es similar a la de la Industria papelera, arriba transcrita (Págs. 74/75).

... de la "compañía al servicio de la II.ª
pueda representada en este reglamento general
fondo establecido, en los casos en que dichas
figuras representen dividendo al capital, una
graduación sobre la remuneración percibida
por el año anterior, representada por el capi-
tal y este por ciento que, en concepto de divi-
dendo, sean los satisfechos.

Esta remuneración percibida se entenderá
a este efecto las 13 pagas reglamentarias.

Dicha graduación habrá de liquidarse
antes del día de septiembre del año siguiente
a aquel en que se devenga."

III. Pagos en relación con los beneficios.

Encuadrados dentro de este III.
del Reglamento Nacional de las siguientes activi-
dades:

Provincia Metropolitana de Madrid (R. del 20.2.49)
y el del 11.11.48, Art. 45) - Establece que
dentro de lo que se regula con carácter general la
participación del personal en los beneficios
de la empresa a que se refiere el artículo
1.º del Estatuto de los Españoles, las Agencias de
la de la Corporación Metropolitana de Madrid por
Madrid, según las normas que a continuación
se establecen, en los resultados favorables
de ejercicios anteriores de la Empresa.

A este efecto se entenderá que el de una

ficio está expresado por el dividendo bruto que se acuerde satisfacer a los accionistas con cargo al resultado del ejercicio correspondiente.

"La aludida participación se efectuará conforme a la siguiente escala:

"Dividendo inferior al 6 % del capital desembolsado, o cuando no haya dividendo, una mensualidad. Dividendo desde el 6 %, sin llegar al 8 %, una y media mensualidades. Dividendo desde el 8 por ciento, sin llegar al 10 por ciento, dos mensualidades. Dividendo desde el 10 %, sin llegar al 12, dos y media mensualidades. Dividendo desde el 12 por ciento en adelante, tres mensualidades."

Banca privada (R. del 26.9.48, Art. 28).- Se diferencia del anterior en el valor de las asignaciones reconocidas al personal y en que define el capital: "Se establece en favor del personal de Banca la participación en los beneficios, la cual se determinará teniendo en cuenta el porcentaje que los dividendos anuales representen sobre el capital desembolsado y con arreglo a la siguiente escala:

"Dividendos inferiores al 6 por ciento del capital desembolsado (o cuando no haya dividendo), un sueldo mensual.

"Dividendos que representen el 6 por cien

to, sin llegar al 8 por ciento, sueldo y suag
to.

"Dividendos que representen el 8 por diez
to, sin llegar al 10 por ciento, sueldo y me-
dio.

"Dividendos que representen el 10 por
ciento, sin llegar al 12 por ciento, sueldo y
tres cuartos.

"Dividendos que representen el 12 por
ciento o más, dos sueldos.

"El capital desembolsado se entenderá en
su sentido estricto, es decir incluidas las re-
servas, cualquiera que sea su clase y natura-
leza. Pero en el caso de que el capital desca-
bolsado por los accionistas en el primer día
del ejercicio económico exceda del 8 por cien-
to de las cuentas acreedoras de pesetas efec-
tivas al último día de dicho ejercicio, sola-
mente se estimará como capital desembolsado,
a efectos del presente artículo, el importe
del expresado 8 por ciento. Se entenderán por
acreedores los que figuren en tal epígrafe del
modelo de Balance aprobado por el Ministerio
de Hacienda, con exclusión de los Bancos y Ban-
queros."

IV) Porcentaje fijo sobre la remuneración.

Este sistema se halla aplicado en cincuen-
ta y siete de los cien reglamentos estudiados, y el

porcentaje sobre la remuneración varía desde el dos y medio hasta el diez por ciento:

2½ %	aplicado en	5	reglamentos
4 "	" "	5	"
1 4%	½ mensualidad	2	"
5 "	" "	7	"
8 "	" "	26	" (1)
8½ 3%	1 mensualidad	5	"
9 "	" "	4	"
10 "	" "	3	"

La fórmula empleada responde generalmente a uno de los dos textos que se transcriben a continuación:

- a) R.N. del trabajo en la Industria de conservas vegetales (O. del 20.9.47, Art. 37).- "En tanto se legisle con carácter general sobre esta materia, se establece en concepto de participación de beneficios y con carácter uniforme, un plus de un 5 por ciento de los salarios mínimos correspondientes a la categoría profesional, incrementados con los aumentos por antigüedad, que disfrutarán todos los productores de la Empresa y percibirán junto con sus salarios.

"Este plus tendrá carácter circunstancial y transitorio, y no se computará a efectos de

(1) De los cuales, 19 reglamentan ramas de la Industria textil.

Los seguros sociales."

b) R.M. del trabajo en la industria harinera (R. del 22.7.45, y relacionada con él la O. del 10 de agosto de 1948, Art. 57).-- "En tanto no se legisle con carácter general sobre la participación de los trabajadores en los beneficios de las Empresas, todo el personal afectado por estas Ordenanzas percibirá, por tal concepto, anualmente una cantidad equivalente a media mensualidad o quince días de salario, según que tenga asignada, respectivamente, retribución mensual o diaria, entendiéndose por retribución a estos efectos la inicial de la categoría incrementada con los aumentos por tiempo de servicios."

Las Reglamentaciones del trabajo en el Comercio y en las Farmacias, de 10.2.48 y 30.4.48 respectivamente, estipulan que las empresas "podrán establecer en favor del personal un régimen de gratificaciones, variable en relación con las ventas o los beneficios, del modo que mejor se adapte a la organización específica de cada establecimiento, sin que los ingresos de los empleados por este concepto puedan ser inferiores en ningún caso al importe de una mensualidad" (1).

Aunque estos reglamentos hablan de participación en las ventas o en los beneficios, en la

(1) Artículos 43 y 30, respectivamente.

práctica las empresas siempre cumplen la obligación mínima, y en este caso el pago de la mensualidad, por lo que hemos preferido incluirlos en el grupo en estudio.

Las reglamentaciones de las distintas ramas de la industria textil disponen que las sumas que como participación correspondan a los trabajadores deben ser ingresadas en la "Caja de Jubilaciones y Subsidios de los Trabajadores de la Industria Textil, Mutualidad de Previsión Social". En otros casos, la participación se entrega a los trabajadores, ya sea en una suma global a fin de año o como subpagos mensuales.

V) Porcentaje fijo sobre el importe de las ventas.

15 Ordenanzas laborales relacionan la participación de los trabajadores con el importe de las ventas, con porcentajes que en general varían desde el 0,5 al 1,5 por ciento (1).

(1) Como ejemplo de cláusula más generalizada en reglamentos de este tipo, se transcribe el art. 42 del R.N. de trabajo en las Industrias del Corcho: "El personal de plantilla de la Empresa disfrutará, en concepto de participación en beneficios, las asignaciones que le correspondan con arreglo a las normas que a continuación se establecen:

"a) Las Empresas, al finalizar cada ejercicio económico, y dentro de los treinta días siguientes al mismo, distribuirán entre sus trabajadores el importe del 1,5 por ciento del valor de las ventas realizadas durante el referido ejercicio.

"b) El fondo constituido con las cantidades a que se refiere el apartado anterior, se distribuirá entre todos los trabajadores en proporción a los salarios de su categoría, más los

Algunas reglamentaciones, como la de Hostería, Cafés, Bares y Similares, o la de Seguros, por la misma modalidad de la actividad que regulan, aplican porcentajes superiores a los arriba enunciados.

La Reglamentación del trabajo en la industria del cemento fija la cantidad a distribuir entre los trabajadores en 1,50 pesetas por cada tonelada métrica de producto vendida en el ejercicio económico por la Empresa, y la Reglamentación para la Industria de fabricación de yeso y cal establece dicha cantidad en 0,75 pesetas por tonelada métrica, no pudiendo en ambos casos exceder la suma a percibir por cada obrero del 10 por ciento de su salario anual.

VI) Porcentaje fijo sobre la producción.

Aplican porcentajes sobre la producción los siguientes reglamentos:

Minas de carbón (R. del 26.2.46, Art. 90).— Establece una prima a la producción de una peseta y media por cada tonelada comercial de carbón.

Empresas de radiocomunicación (R. del 24.5.46, Arts. 40/45).— Prescribe asignaciones que varían en proporción al número de palabras transmitidas por la empresa.

Empleados de notarias (Organización y régimen del trabajo aprobada por Decreto del 27.5.47,

mentos correspondientes por años de servicio, sin que la participación de cada uno de aquellos exceda del 10 por ciento de los devengados durante el transcurso del año económico."

Art. 26/27).- Establece sumas fijas a percibirse por folio protocolizado.

Industria de fósforos (O. del 17.7.47, Art. 42).
Como participación del personal en los beneficios de las empresas, éstas deben destinar al fondo del Montepío "20 céntimos sobre la grana de cajitas de 30 luces del número 1" y "sobre el resto de las restantes labores, una cantidad proporcionada al precio de venta al público y al número de luces".

Transportes por carretera de viajeros y mercancías (O. del 2.10.47, Art. 40).- Fija la participación en cinco céntimos por vehículo-kilómetro recorrido en servicio, con mínimo garantizado a cada trabajador del 5 por ciento sobre su remuneración.

7) Portugal

La ley de 22 de mayo de 1888, que monopolizó la fabricación y venta de cigarrros, estableció la participación en los beneficios a favor de los empleados y obreros del Monopolio.

8) Estados Unidos de Norte América

En los Estados Unidos han fracasado hasta el presente las tentativas encaminadas a establecer la participación en las utilidades con carácter obligatorio.

En 1903 y 1904 fueron presentados a la legislatura del Estado de Massachusetts proyectos por los que se establecía con carácter obligatorio la participación de los trabajadores en las utilidades de las sociedades por acciones. Ninguno de los dos llegó a ser sancionado.

En 1938, el Senado encargó a una Subcomisión el estudio de los sistemas de participación en los beneficios en vigor en los Estados Unidos, entre otros, con el objeto de "indagar de qué manera el gobierno podría estimular el desarrollo de la participación en los beneficios, principalmente en forma de exenciones o de reembolsos de impuestos cuando los sistemas de participación se establecieron voluntariamente". En su informe, la subcomisión no recomendó la adopción de una legislación determinada, limitándose a formular ciertas conclusiones generales referentes al valor intrínseco de la participación en los beneficios (1).

9) México

La Constitución de 1917 dispone en su artículo 123, fracción VII, in fine:

"... En toda empresa agrícola, comercial, industrial o minera, los trabajadores tendrán derecho a la participación en las utilidades, que será regulada

(1) Para más detalles, refiérase el lector al capítulo IV, apartado a, pto. 7.

como indica la fracción IX" (1) (2) /

Y agrega la fracción IX:

"La fijación del salario mínimo, y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se organizarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado. En defecto de esas Comisiones, el salario mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva".

La Constitución concedió facultades legislativas al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados, por entender que las necesidades de los distintos Estados eran diversas y exigían diferente reglamentación (3).

La Legislación del Trabajo de los Estados se inició con la ley para el Estado de Veracruz, de enero de 1918. Esta ley fué el modelo de todas las leyes posteriores y sirvió de antecedente a la Ley Federal

- (1) La participación de los obreros en las utilidades no fué incluida en el proyecto original, presenta de por el Licenciado Macías al Congreso Constitucional, por considerar que "las experiencias realizadas en otros países, como Francia, habían dado resultados negativos". El proyecto fué aprobado con aquel único agregado.
- (2) El 27 de octubre de 1916, meses antes de la promulgación de la Constitución vigente, el Gobernador del Estado de Coahuila promulgó una Ley del Trabajo. Los artículos 80 y siguientes reglamentaban la participación en los beneficios.
- (3) Especialmente en lo que se refiere al art. 127, que prescribe el mínimo de garantías constitucionales sobre derecho del trabajo.

del Trabajo. Fijaba la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa en un mes de salario. Estas disposiciones fueron modificadas en 1921, por la ley que ordenó la integración anual de las comisiones prescriptas en la fracción IX del art. 123 constitucional y fijó el procedimiento que debían seguir, la que estableció que la participación de los trabajadores nunca sería inferior al diez por ciento de los beneficios netos obtenidos por la empresa (después de deducidos el interés y la amortización del capital invertido) y que esta participación se repartiría entre los trabajadores en proporción a los salarios percibidos en el año.

Las leyes dictadas por los otros Estados son parecidas a la ley de Veracruz de 1921, aunque algunos suprimieron el límite mínimo del diez por ciento y otros fijaron límites mínimos y máximos de participación (5 y 10 por ciento, respectivamente).

En lo que se refiere al Distrito y Territorios Federales, el Congreso de la Unión no llegó a dictar una Ley del Trabajo, aunque le fueron presentados proyectos en tal sentido en 1919 y en 1925. El primero imponía a las Comisiones Especiales del Salario Mínimo la obligación de fijar la participación que correspondería a los trabajadores en las utilidades, aunque sin dar reglas fijas para su determinación. El segundo, en los artículos 240 y siguientes, fijaba en un diez por ciento de los salarios percibidos en el año

por los obreros, la participación que a éstos correspondería en las ganancias de las empresas, suma con la que habría de formarse un fondo para cada trabajador, a cuyo efecto el patrón debería entregar a cada trabajador timbres especiales emitidos por el Gobierno General. Las sumas acumuladas solo serían entregadas al trabajador, o a sus familiares, en los casos de incapacidad, discapacidad o muerte.

En 1929 se modificó la Constitución, dándose al Congreso de la Unión la facultad exclusiva para legislar en materia de trabajo.

En el mismo año se presentó el "Proyecto Leytes Gil", llamado así como homenaje al entonces Presidente de la República. Se disponía en este proyecto (1) que, con carácter previsorio, y hasta tanto se expediera la ley del seguro social, que habría de fijar el alcance definitivo de la participación de los trabajadores en los beneficios, percibiría cada obrero, por tal concepto, el cinco por ciento de su retribución mensual, cuando esta no excediese de cien pesos, el dos por ciento sobre el excedente de cien pesos hasta doscientos cincuenta y el dos por ciento de su remuneración cuando ésta excediese de doscientos cincuenta pesos.

Este proyecto de Ley del Trabajo fué objeto de muchas críticas y no llegó a ser sancionado. Dos años después, en 1931, se presentó un nuevo proyecto,

(1) Artículo séptimo transitorio.

francés de el anterior, en el que no se incluyó la participación en los beneficios. Con algunas modificaciones, fue sancionado en agosto de 1931. En así que la Ley Federal del Trabajo no legisla sobre el precepto constitucional de la participación en las ganancias.

En los proyectos de reformas a la Ley Federal del Trabajo de los años 1934 y 1935 se incluyó la participación en los beneficios, en forma análoga a la establecida en el proyecto Portes Gil.

Los grandes sindicatos obreros no se han atrevido a solicitar la reglamentación de los artículos constitucionales. En varias oportunidades, sin embargo, algunos trabajadores plantearon el problema ante los Tribunales, y la Corte, con mucha habilidad, negó de hecho la acción intentada.

La legislación francesa influyó en la Ley General de Sociedades Mercantiles de julio de 1931, cuyo artículo 114 autoriza a las sociedades anónimas a emitir acciones de trabajo (1). Es interesante observar que en la exposición de motivos se expresa que la autorización para emitir estas acciones se impuso por la reglamentación de las fracciones sexta y novena del artículo 123 constitucional.

10) Elonvia

Por un decreto del 20 de julio de 1948 se concedió la participación en los beneficios a los

(1) Estudiamos en detalle esta ley al referirnos al asociariado del trabajo.

trabajadores al servicio de empresas industriales, agrícolas y ganaderas.

El decreto establece que "Las empresas comerciales e industriales cuyo patrimonio sea o exceda de 100,000 pesos y que ocupen más de 20 trabajadores permanentes; las agrícolas y forestales cuyo patrimonio sea o exceda de \$ 200,000 y que tengan más de 30 trabajadores permanentes, y las ganaderas cuyo patrimonio sea superior a \$ 200,000 y que ocupen más de 20 trabajadores permanentes, tienen obligación de distribuir una parte de las utilidades que excedieren determinado porcentaje de rendimiento, entre los trabajadores que prestan servicios personales en forma permanente. De las utilidades que resultaren después de hacer las deducciones y liquidaciones reglamentarias y legales que rigen para los impuestos de patrimonio, renta y complementarios, y, además, la deducción por la renta de trabajo que corresponda al empresario de acuerdo con las leyes sobre la materia y un rendimiento hasta del 12 por ciento, calculado sobre el valor del patrimonio de la empresa en el respectivo año gravable, se destinará, para distribuir entre los trabajadores un porcentaje cuya cuantía se fijará de acuerdo con la siguiente tarifa: a) Utilidades de hasta un 12 por ciento sobre el patrimonio, exentas; b) Utilidades del 12 al 35 por ciento sobre el patrimonio, el

5 por ciento; b) Utilidades del 15 al 18 por ciento sobre el patrimonio, el 8 por ciento; c) Utilidades del 18 al 25 por ciento sobre el patrimonio, el 12 por ciento; e) Utilidades del 25 al 35 por ciento sobre el patrimonio, el 15 por ciento; 2) Utilidades del 35 por ciento en adelante, el 20 por ciento" (1).

11) Venezuela

En Venezuela, la participación en los beneficios fue incluida, como una medida de carácter general y obligatoria, en la legislación del trabajo.

El artículo 63 de la Ley del Trabajo, del 16 de julio de 1936, concedió la participación en los beneficios de la empresa en que están ocupados, a los trabajadores de todo establecimiento o empresa, privada o pública. El importe de esta participación debía ser establecido por las autoridades competentes, no debiendo exceder del salario de dos meses si se trataba de trabajadores empleados en grandes establecimientos o empresas, y del salario de un mes si se trataba de trabajadores ocupados por pequeños establecimientos o empresas. No autorizaba a los trabajadores a participar en la gestión ni en la administración de la empresa o establecimiento (2).

(1) "La Semana", de Colombia, 24 de julio de 1948.

(2) O.I.T., "El año social 1936/37", Ginebra 1937, pág. 466.

Por un decreto del 17 de diciembre de 1938, reglamentario del artículo 63 de la Ley del Trabajo, se dispuso que las empresas que ocupasen habitualmente 400 o más trabajadores, así como aquellas cuyo capital no fuere inferior a un millón de bolívares, deberían entregar a sus trabajadores el 12,45 por ciento de su remuneración, a título de participación en los beneficios. Las empresas que ocupasen habitualmente a 200 o menos o más, o cuyo capital fuere inferior a un millón, pero superior a 200 mil bolívares, entregarían el 8,30 por ciento del salario o sueldo anual. Las que ocupasen menos de 200 trabajadores, pero más de 50, o cuyo capital fuese inferior a 200 mil, pero superior a 50 mil bolívares, deberían entregar a su personal el 2,5 por ciento del salario o sueldo anual (1).

El 4 de mayo de 1945 el Congreso modificó el texto de la Ley del Trabajo de 1936. El capítulo III, sección II, del Título I del texto ordenado de la Ley se refiere a la participación en los beneficios. Dispone que toda empresa queda obligada a distribuir entre sus trabajadores, en proporción a los sueldos y salarios, un mínimo del 10 por ciento de la utilidad líquida anual.

La participación individual de cada trabajador no puede exceder del importe del sueldo de 2 meses. El 75 por ciento debe serle entregado en efecti

(1) O.N.T., "El año social 1938/39", Ginebra 1939, págs. 356/57.

... 59 ...
... el 25 restante, cuando exceda de 50 bolívares,
deponiendo a su nombre en un Banco indicado por el
don Hipótesis. El trabajador puede autorizar el depó-
sito adicional de una parte o de todo el importe que
percibe en efectivo. Los depósitos son inembargables
y solo pueden ser retirados en una de las siguientes
circunstancias: cuando alcanzan la suma de 2.000 bolí-
vares, después del depósito de 5 anualidades; en la
parte necesaria para pagar el todo o una parte de una
finca o casa; por incapacidad absoluta y permanente
del obrero; en caso de fallecimiento del obrero, por
los herederos.

El importe de los depósitos debe ser destina-
do a la construcción de viviendas y a inversiones
que favorezcan el bienestar, la seguridad y el progre-
so de los trabajadores.

Los depósitos solo devengan intereses cuando
son invertidos, sea en la construcción de viviendas
o, a solicitud del trabajador, en cédulas hipotecar-
ias, garantizadas por el instituto bancario.

A los efectos del cálculo de la utilidad líquida
de la empresa, son deducibles de los beneficios
brutos: a) los gastos generales de la empresa; b) el
interés del capital invertido, que no puede exceder
del 6 por ciento; c) el 10 por ciento del saldo, una
vez deducidos los importes mencionados en los aparta-
dos b) y c), destinado al fondo de reserva.

Los trabajadores.

Los gastos de administración de los trabajadores por la realización de la función de los administradores y tales como el reembolso de expensas deaguas por la limpieza de las oficinas. Los obreros no adoptaron el artículo 2.º relativo a la dirección ni en la administración de la empresa (1).

(1) Transcribiré a continuación los artículos pertinentes de la ley:

Art. 71.- Cada empresa está obligada a distribuir entre todos sus trabajadores, por lo menos, el diez por ciento (10 %) de la utilidad líquida que ella hubiere obtenido al fin del respectivo ejercicio anual.

Art. 72.- Para determinar la participación individual que corresponde a cada uno de los trabajadores se repartirá la cantidad representada por el porcentaje de utilidades en proporción al monto de los sueldos o salarios devengados durante el respectivo ejercicio anual por cada uno de los trabajadores de la empresa.

El trabajador que hubiere empezado a prestar sus servicios, o hubiere dejado de prestarlos a cualquiera dentro del curso de un ejercicio anual tendrá derecho a las utilidades que le correspondan en proporción a los meses completos de trabajo durante los cuales haya prestado sus servicios.

Art. 73.- La participación individual de cada trabajador en ningún caso podrá exceder del sueldo o salario de dos meses.

Art. 74.- Para calcular las utilidades líquidas de una empresa, a los efectos de lo dispuesto en esta ley, se deducirán de los beneficios brutos los gastos generales de la empresa; el interés correspondiente al capital invertido, el cual no podrá ser mayor del seis por ciento (6 %) anual; y el saldo que resultare, después de hechas esas deducciones, se restará un diez por ciento (10 %) del mismo, en concepto de fondo de reserva.

Art. 75.- Las utilidades se repartirán dentro de los 2 meses siguientes a la fecha en la que haya sido levantado el balance del respectivo ejercicio económico.

Art. 76.- El setenta y cinco por ciento (75 %) de la participación de las utilidades que corres-

Por decreto del 22 de noviembre de 1945, la

porción a cada trabajador será entregada a éste y el veinticinco por ciento (25 %) restante, cuando al menos a cincuenta o más balivares, será depositada por el patrono, a nombre del respectivo trabajador, en el Banco Obrero, o en cualquier otro instituto bancario que designe el Ejecutivo Federal, mediante resolución especial. Los respectivos institutos bancarios abrirán al trabajador su cuenta correspondiente, y las utilidades entregadas a dichos institutos bancarios tendrán el carácter de depósitos de ahorro.

El trabajador podrá también autorizar al patrono para que deposite en el instituto bancario todo o parte del setenta y cinco por ciento (75 %) que él tenga derecho a percibir.

Los depósitos con destino al Banco Obrero se harán en el interior de la República por órgano de las agencias u oficinas que determine el Ejecutivo Federal.

Art. 78.- Los depósitos solo podrán ser retirados cuando la suma de ellos alcance a dos mil balivares (Bs. 2.000) o después del depósito de cinco anualidades.

Art. 79.- Sin embargo, los trabajadores podrán retirar las cantidades que sean absolutamente necesarias:

"a) Para la adquisición o el pago de todo o parte del precio de una casa o finca; y

"b) En caso de incapacidad absoluta y permanente, debidamente comprobada.

Único.- Cuando hubiere fallecido el trabajador depositante, sus herederos podrán efectuar el retiro inmediato de las cantidades depositadas a nombre y por cuenta de dicho trabajador.

Art. 80.- El Ejecutivo Federal señalará la forma en que deben utilizarse estos ahorros, los cuales se destinarán a construcciones de viviendas higiénicas y baratas y a inversiones que favorezcan el bienestar, la seguridad y el progreso de los trabajadores.

A solicitud de cada trabajador, el instituto bancario podrá invertir el monto de sus ahorros en cédulas hipotecarias garantizadas por dicho instituto.

Art. 81.- Las cantidades empleadas por el instituto bancario en la construcción de viviendas devengarán un interés que no podrá ser inferior al fijado por el Ejecutivo Federal.

Art. 82.- El instituto bancario no podrá emplear ninguna cantidad en los fines expresados en el artículo 80 sin la autorización previa del ministerio del ramo.

Art. 83.- Dentro de los 3 meses siguientes al vencimiento del respectivo ejercicio anual de cada

Junta Revolucionaria de Gobierno dispuso que la parti-

empresa, esté enviada a la Inspectoría del Trabajo de su jurisdicción una demostración, por duplicado, de la cantidad pagada por concepto de utilidades y de las cantidades depositadas en el instituto bancario. También enviará a dicha oficina los comprobantes correspondientes.

"Art. 84.- El instituto bancario participará al Ministerio del ramo las cantidades depositadas por cada empresa en ese instituto.

"Art. 85.- El trabajador depositante que cambie de patrono deberá hacer la consiguiente participación al instituto bancario a los fines de la continuidad de la cuenta que tuviere con ese instituto.

"Art. 86.- La cantidad destinada al ahorro obligatorio no podrá ser objeto de contrato, ni será embargable, ni ejecutable, ni pagadera válidamente sino al trabajador depositante, o a su apoderado en el caso de la letra b) del artículo 79, o a sus herederos, en caso de muerte.

"Art. 87.- Los patronos no podrán rebajar los actuales salarios que vienen pagando a sus trabajadores con motivo de la participación en las utilidades.

"Art. 88.- Los institutos o empresas que tengan depositados fondos por concepto de utilidades los entregarán al Banco Obrero o institutos bancarios que designe el Ejecutivo Federal en el término de sesenta días contados a partir de la promulgación de esta Ley.

"Art. 89.- La mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa podrá solicitar el examen y verificación de los respectivos inventarios y balances; y, a este fin, podrá acudir a la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción para que ésta, en un plazo breve, nombre uno o más expertos, siempre en número impar, con el objeto de que verifiquen la veracidad de los datos suministrados por el patrono.

"Para todos los efectos legales, estos expertos tendrán el carácter de funcionarios o empleados públicos.

"Art. 90.- La participación en las utilidades no autoriza compensaciones de los años de pérdida con los de ganancias.

"Art. 91.- Por el hecho de la participación en las utilidades los trabajadores no podrán intervenir en la dirección ni en la administración de las empresas.

"Art. 92.- A los efectos del derecho a percibir utilidades se considera que los servicios prestados en institutos o establecimientos públicos y oficiales son prestados directamente a la Nación, al Estado, al Municipio o al Departamento oficial

cipación en los beneficios correspondientes al año 1945 debería ser entregada íntegramente en efectivo (1).

del cual depende el respectivo instituto o establecimiento" (a).

(1) El texto completo del decreto es el siguiente:

"LA JUNTA REVOLUCIONARIA DE GOBIERNO DE LOS
ESTADOS UNIDOS DE VENEZUELA
en ejercicio de los poderes asumidos por el Decreto
Nº 1,

"Considerando:

"Que diversos Sindicatos de Trabajadores se han dirigido al Ministerio del ramo exponiéndole la conveniencia de que las utilidades correspondientes al presente año les sean entregadas en su totalidad, debido a las actuales circunstancias económicas que atraviesa el país y al alto costo de la vida que afecta especialmente las condiciones de la clase trabajadora;

"Considerando:

"Que la ley del Trabajo vigente prevé la formación de un fondo de ahorro, constituido por el 25 por ciento de las utilidades anuales que corresponden a los trabajadores;

"Considerando:

"Que en virtud de las circunstancias expresadas y mientras éstas subsistan, es conveniente y útil dar facilidades a los trabajadores para que reciban íntegramente las cantidades que por concepto de utilidades les corresponden en el último ejercicio económico; y

"Considerando:

"Que varias empresas han consultado sobre la interpretación del nuevo sistema que establece la Ley de Trabajo para el cálculo y distribución de utilidades a los trabajadores, dicta el siguiente

"DECRETO Nº 56.

"Art. 1º.- Todas las empresas y establecimientos

(a) "Art. 6.- No estarán sometidos a las disposiciones de esta ley y de su reglamentación, los miembros de cuerpos armados ni los funcionarios o empleados públicos.

"Los obreros al servicio de la Nación, los Estados y las Municipalidades, quedarán protegidos, mientras no sean objeto de legislación especial, por las disposiciones de esta ley y de su reglamentación, en cuanto sean aplicables con la índole de los servicios que presten y con las exigencias de la administración pública."

12) Ecuador

La Constitución de El Ecuador, de 31 de diciembre de 1946, dispone en el apartado n) de su artículo 185, consagrado al trabajo, que: "Todos los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de sus respectivas empresas, en el porcentaje que señala la Ley, el que no podrá ser menor del cinco por ciento. La Ley regulará el reparto".

13) Perú

El artículo 45 de la Constitución determina: "El Estado favorecerá un régimen de participación

están obligados a distribuir entre sus trabajadores, por lo menos, el diez por ciento (10 %) de la utilidad líquida que hubieran obtenido al fin del ejercicio económico anual. Las empresas y establecimientos que hubieran terminado su ejercicio anual después del 10 de mayo de 1945, fecha en que entró en vigencia la Ley de Trabajo, distribuirán sus utilidades en esta proporción calculándolas de acuerdo con las disposiciones pertinentes de dicha ley.

"Sin embargo, la participación que corresponda a cada trabajador en ningún caso será menor de lo que hubiere percibido por el mismo concepto en el ejercicio del año económico anterior.

"Art. 2º.- Las cantidades correspondientes al presente ejercicio anual, serán pagadas en su totalidad y sin hacer la deducción establecida en el artículo 77 de la Ley de Trabajo, directamente a los trabajadores, o a las personas debidamente autorizadas por ellos, durante la primera quincena del mes de diciembre próximo. Esta participación es inembargable.

"Art. 3º El Encargado del Ministerio del Trabajo cuidará del cumplimiento del Presente Decreto.

"Dado, firmado y sellado en el Palacio de Miraflores, a los veintidos días del mes de noviembre de mil novecientos cuarenta y cinco.- Años 136º de la Independencia y 87º de la Federación."

de los empleados y obreros en los beneficios de las empresas.".

14) Bolivia

La Ley fundamental del trabajo vigente dispone en su artículo 57: "Los patronos de empresas que hubieran obtenido utilidades al final del año otorgarán a sus empleados y obreros una prima anual no inferior a un mes y quince días de salario respectivamente, de acuerdo al sistema que establezca el Reglamento general del Trabajo".

Este artículo ha sido reglamentado con fecha 13 de agosto de 1943, en la siguiente forma: Art. 48.- "Las empresas que hubieran obtenido utilidades al finalizar el año, otorgarán a sus empleados y obreros una prima anual no inferior a un mes y quince días de salario, respectivamente. Esta prima se entenderá para los empleados y obreros que hubieran trabajado ininterrumpidamente durante el año; a los que hubieran prestado sus servicios por más de tres meses, se les gratificará en la proporción de tiempo que éstos hubiesen trabajado durante el año; los servicios que no pasen de tres meses no tendrán gratificación". Art. 49.- "En ningún caso el monto total de estas primas podrá pasar del 25 por ciento de las utilidades netas; el pago se hará dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la aprobación legal del respectivo balance. Para los efectos de este artículo no se compe-

tarán los períodos de enfermedad. Si dicho 25 por ciento no alcanzase a cubrir el monto de las primas, su distribución se hará a pro-rata". Art. 50.- "Para los efectos de este capítulo, servirá de documento fehaciente el balance general de ganancias y pérdidas aprobado por la Comisión Fiscal permanente". Art. 51.- "No procede al pago de primas en los casos de desahucio del contrato por culpa del trabajador" (1).

15) Chile

El Código del Trabajo (2) otorga a los empleados participación en los beneficios de los establecimientos industriales y comerciales, y a los obreros participación en los de toda clase de empresas que ocupen más de 25 trabajadores.

En lo que respecta a los primeros, los artículos 246 a 251 obligan a los establecimientos industriales y comerciales que obtuvieren utilidades netas, a participar anualmente a sus empleados, en proporción no inferior al 20 por ciento de dicha utilidad, sin que la gratificación individual pueda ser superior al 25 por ciento del sueldo anual, considerando como tal

-
- (1) En resumen, la participación en los beneficios se reduce a un aginaldo anual, condicionado a la obtención de beneficios por la empresa. Se ha consignado, sin embargo, el principio legal porque en muchos casos la participación en las utilidades no llega a ser equivalente al importe de un mes de trabajo.
- (2) Decreto con fuerza de ley N°178, promulgado el 13 de mayo de 1931, Libro I, Título IV, Párrafo VII y Libro III, Título II, Párrafo V.

hasta un máximo de 1.000 pesos mensuales, siempre que no prefieran abonar al personal este último porcentaje, en cuyo caso quedan eximidas de toda obligación de participar, sea cual fuere la utilidad obtenida (1).

(1) Transcribimos a continuación el texto de los artículos:

Art. 146.- Los establecimientos industriales y comerciales que obtengan utilidades líquidas en su giro, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus empleados, en proporción no inferior al 20 por ciento de dicha utilidad.

La gratificación no será superior, en ningún caso, salvo estipulación en contrario, al 20 por ciento del sueldo anual, considerando todo sueldo hasta un máximo de \$ 1.000 mensuales en toda la República, salvo en las provincias de Antofagasta al Norte y en Magallanes, donde se considerará como sueldo máximo el de \$ 1.500 mensuales.

Para los efectos de la disposición anterior, se atenderá a la residencia habitual del empleado, sin tomar en consideración las ausencias accidentales, aunque tengan por objeto atender los negocios de su empleador.

Art. 147.- El empleador que abone a sus empleados el 25 por ciento de sus sueldos dentro de los márgenes legales, queda eximido de todo cargo por capítulo de gratificaciones, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere.

Art. 148.- El empleador debe distribuir el 20 por ciento de su utilidad líquida del modo siguiente:

- 1) Dividirá este 20 por ciento en dos partes iguales;
- 2) La primera parte la distribuirá a prorrata de los sueldos anuales;
- 3) La segunda parte la distribuirá a prorrata de los años de servicio;
- 4) Si en esta repartición se excediere el máximo legal a que los empleados tienen derecho, el saldo será considerado como remanente; y
- 5) El remanente será distribuido entre los empleados de mayor competencia y consagración al trabajo.

Art. 149.- Los empleados que no alcanzaren a completar un año de servicio desde su ingreso hasta la fecha del balance correspondiente, tendrán derecho a percibir gratificación en proporción a los meses que hubieren servido.

Art. 150.- Para establecer la utilidad líquida

El empleador debe distribuir el 20 por ciento arriba mencionado, mitad en proporción a los sueldos y mitad en proporción a la antigüedad en el servicio; si con este reparto se excediere el límite legal, el excedente se distribuye entre los empleados de mayor competencia y consagración al trabajo.

En lo referente a los obreros, el Código del Trabajo legisla en el Título segundo del Libro tercero sobre el Sindicato Industrial, considerando como tal el que constituyan los obreros de aquellas empresas que tengan más de 25 trabajadores empleados. Por el Párrafo V se le autoriza a concurrir con los obreros al reparto de las utilidades, que en proporción no inferior al 10 por ciento de las mismas, debe hacer el empresario, correspondiéndole el 50 por ciento. El empresario queda eximido de esta obligación si, siendo sociedad anónima, destina el equivalente a un seis por

da de un negocio se tomará como base la liquidación que practique la Dirección General de Impuestos Internos para el impuesto a la renta.

"Para los efectos de este Párrafo se tendrá por utilidad líquida la que arroje dicha liquidación, deducido un 8 por ciento por interés del capital propio del empleador, invertido en la empresa, y un 2 por ciento sobre el mismo capital, para eventualidades del negocio.

"Art. 151.- Para los efectos del art. 146, la Dirección General de Impuestos Internos determinará en la liquidación el capital propio del empleador, invertido en la empresa, y calculará el monto de la utilidad líquida que deba servir de base para el pago de las gratificaciones.

"La Dirección de Impuestos Internos comunicará este dato a la Inspección General del Trabajo, cuando esta lo solicite (a).

planteo del capital integrado, a acciones que sean propiedad del sindicato de la empresa respectiva (1).

Por decreto Nº 734 (2), del 11 de octubre de 1944, se reglamentó la aplicación de las disposiciones

(1) De acuerdo al texto de los artículos pertinentes:

"Art. 402.- Las empresas comprendidas en este título, que percibieron utilidades en las condiciones previstas en el art. 403, dedicarán una cantidad no inferior al 10 por ciento de la utilidad líquida de cada año a participar a sus obreros.

"La participación no será superior, en ningún caso, al 6 por ciento de los salarios de los obreros pertenecientes al sindicato, que se les hubiere pagado durante el año.

"La participación anterior no tendrá efecto en las empresas organizadas como sociedades anónimas, que destinen el equivalente a un 6 por ciento del capital pagado, a acciones de trabajo que sean propiedad del sindicato de la empresa respectiva.

"Art. 403.- Para los efectos de establecer la utilidad líquida, se estará a lo dispuesto en los artículos 150 y 151 (a).

"Art. 404.- Para que un sindicato tenga derecho a participación en las utilidades de la empresa será necesario que hubiere obtenido personalidad jurídica y que haya transcurrido un año completo, contado desde la fecha del acta de su constitución.

"Art. 405.- De los fondos de participación, la mitad será entregada al sindicato para que la aplique a los fines señalados en este título; la otra mitad será distribuida por la empresa, a pro rata de los salarios y de los días trabajados, entre los obreros del sindicato que hayan asistido a su trabajo el 70 por ciento, a lo menos, de los días hábiles o de los trabajados efectivamente por la empresa en el año anterior.

"Art. 406.- La cuota correspondiente a los obreros será entregada directamente por la gerencia o administración de la empresa, en la misma forma en que ella efectúa los pagos al personal." (b).

(2) Publicado en el Diario Oficial del 14 de noviembre de 1944.

(a) Ya citados.

(b) Códigos de la República de Chile, op. cit., págs. 1480/81.

nes del C. de Trabajo relativas a organizaciones sociales. En los artículos 97 a 118 se establece el procedimiento de distribución de la participación en los beneficios, debiéndose entregar el cincuenta por ciento en efectivo a los obreros sindicados, mitad en proporción a los salarios y mitad en proporción a los días trabajados; y el cincuenta por ciento restante al sindicato, el que lo debe invertir siguiendo las directivas de la Comisión Orientadora de Fondos (1).

(1) "I - De la participación en las utilidades de la empresa.

"Disposiciones especiales relativas al sindicato industrial

"Art. 97.- La participación en las utilidades de la industria, prevista en el párrafo V del Título II del Libro III del Código de Trabajo, a que tiene derecho el sindicato industrial, será solicitada por la respectiva Inspección del Trabajo. La Dirección General del Ramo recabará de la Dirección General de Impuestos Internos la liquidación del balance correspondiente, reunirá y estudiará todos los antecedentes necesarios y adoptará la resolución que al respecto proceda.

"Art. 98.- Practicada la liquidación por Impuestos Internos y notificada por la Inspección del Trabajo a la firma respectiva, ésta deberá proceder al pago de la participación dentro de los treinta días siguientes a la notificación.

"Art. 99.- El 6 por ciento de los salarios de los obreros pertenecientes al sindicato será calculado a base del total de jornales pagados a dichos obreros, cualquiera que fuere el número de días trabajados por éstos.

"Para los efectos del inciso precedente, la palabra 'salarios' comprende la remuneración correspondiente a horas extraordinarias, trabajo en días feriados, asignación familiar y regalías.

"Art. 100.- El derecho del sindicato industrial a participar en las utilidades de la empresa a que pertenece, está subordinado a que en la fecha del respectivo balance el sindicato tenga un año de existencia, contado desde el día de su constitución y a que, a esa misma fecha, tenga personalidad jurídica. Llenados ambos requisitos, el sindicato puede exigir participación por todo el período

Al crearse la corporación de ventas del salitre y yodo, por ley N°5350, se concedió participa-

do anual a que se refiere el primer balance que la empresa practique después del cumplimiento de los requisitos mencionados.

"Art. 101.- La mitad de la participación será distribuida directamente por la empresa en la misma forma en que se efectúen los pagos al personal, a prorrata de los salarios y días trabajados, entre los obreros que hayan asistido a su trabajo el 70 por ciento, a lo menos de los días hábiles o efectivamente trabajados por la empresa en el período a que corresponde la participación.

"Art. 102.- En las empresas exceptuadas del descanso dominical y en aquellas que no han funcionado durante todos los días hábiles del año, el 70 por ciento de asistencia que exige el artículo 105 del Código de Trabajo para tener opción a participar en las utilidades se calculará sobre los días efectivamente trabajados por la empresa.

"Art. 103.- Las planillas de pago de las sumas a que se refiere el artículo 101 deberán ser previamente presentadas para su visación a la Inspección del Trabajo respectiva, la que conservará en su poder un ejemplar de ellas.

"Art. 104.- Las planillas de participación deberán contener las siguientes indicaciones:

- "a) Nombre del obrero;
- "b) Salario diario;
- "c) Días trabajados;
- "d) Proporción o coeficiente correspondiente al salario, y
- "e) Proporción o coeficiente correspondiente a los días trabajados.

"El formulario o planilla deberá ajustarse al modelo contenido en el anexo A que se agrega al final de este Reglamento y en él se indicará, además, el ejercicio financiero a que se refiere la participación.

"Art. 105.- La cantidad a prorratearse se dividirá en dos partes iguales; la primera parte se distribuirá a prorrata de los salarios y la segunda a prorrata de los días trabajados.

"Art. 106.- En los casos de obreros que devenguen salarios por piezas, medida o destajo, deberá determinarse previamente, para los efectos de establecer el tipo de salario diario, el jornal medio por día.

"II - Del funcionamiento y facultades de la Comisión Orientadora de Fondos.

"Art. 107.- La Comisión encargada de orientar los fondos provenientes de la participación en las utilidades de la industria, a que se refiere el artículo 393 del Código del Trabajo, será presidida,

los beneficios a los obreros no sindicados.
(2).

Art. 107.- La participación que el artículo 105 de la Ley de Decree, con fuerza de ley N° 178, que modifi- ca la Ley del Trabajo, reconoce a los sindicatos, corresponderá a los obreros de la industria cuando no estén sindicados".

en cada localidad, por el Inspector del Trabajo de mayor graduación y en Santiago por el respectivo Inspector Provincial del Ramo.

Actuará de secretario de la Comisión el funcio- nario del trabajo que designe su Presidente y con un informante el contador del Sindicato. Si sólo hubiere un funcionario del trabajo en el Departamen- to de Guerra hará las veces de secretario el funcionario público que designe el Gobernador res- pectivo.

Art. 108.- La Comisión Orientadora de Fondos se reunirá, citada por su presidente, una vez cada mes por los trámites necesarios, para que se efectúe la entrega de la participación de utilidades que corresponde al sindicato.

Deberá reunirse, además, en cada oportunidad en que lo solicite cualquiera de sus miembros in- teresados, para dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en este párrafo.

Art. 109.- La asistencia e intervención del ge- neral de la empresa y del presidente del sindicato a las reuniones de estudio y de aprobación del presupuesto por parte de la Comisión Orientadora, serán obligatorias y sólo delegables en otros jefes de las firmas o miembros del directorio del sindicato, respectivamente, a virtud de carta legi- timada, calificada por la Inspección del Trabajo.

Art. 110.- Con los antecedentes de que se dis- ponga y dentro de la pauta señalada en los artículos 69 y 70 de este Reglamento, la Comisión Ori- entadora procederá a discutir y aprobar el presupe- sto definitivo.

En el existiere desacuerdo respecto de algún pun- to o partida del presupuesto, dictaminará sin re- curso la Dirección General del Trabajo.

Art. 111.- Aprobado definitivamente el presu- puesto por la Comisión Orientadora, se levantará a ella en cuadruplicado, insertándose en ella el te- xto completo del presupuesto, y solo entonces pro- ceederá la entrega de los fondos de participación por medio de cheque cruzado a la orden del sindica- to.

De la entrega se dejará constancia en un acta que firmará el Inspector del Trabajo y el presiden- te y tesorero del sindicato, en la que conste la

La Constitución Brasileña de 1946 establece en su art. 157, como una norma de legislación sobre

cada entrega, número y fecha del cheque respectivo, institución bancaria contra la que se emite y ejercicio financiero a que se refiere. Se dará constancia, además, de si el 50 por ciento de la participación que corresponde a los dividendos es de pago, indicando también, si este porcentaje es el 10 por ciento de la utilidad líquida o el 5 por ciento de los jornales pagados.

"Art. 112.- Los originales de estas cosas serán notados a las inspecciones locales del trabajo y copia de ellas se proporcionará al representante de la empresa y al presidente del sindicato, verificándose en un ejemplar de cada una a la Dirección General del Trabajo.

"En el acta de la Comisión Orientadora deberán consignarse todas las observaciones que los miembros de la comisión deseen estampar y se dejará expresa constancia del juicio que, en general o en detalle, merezca el ejercicio financiero anterior.

"Art. 113.- De acuerdo con la facultad que el artículo 300 del Código del Trabajo confiere a la Dirección General del ramo, ésta podrá objetar de oficio los presupuestos que no se ajusten a las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes.

"Art. 114.- El presupuesto acordado por la Comisión Orientadora sólo podrá alterarse por expresa y unánime resolución de la misma y las autorizaciones de inversión de fondos por la asamblea del sindicato se entenderán dentro del marco de dicho presupuesto. Solo sobre las partidas así autorizadas podrán girar el presidente y el tesorero del sindicato.

"Art. 115.- No obstante la anterior facultad de la comisión, si las autorizaciones importaran el traspaso o cambio de giro de más del 50 por ciento de cualquiera de las partidas señaladas en el presupuesto, la Dirección General del Trabajo podrá vetar el acuerdo.

"Art. 116.- La Comisión Orientadora podrá ejercitar todas las facultades de control necesarias al esclarecimiento de la correcta inversión de los fondos y, de consiguiente, podrá inspeccionar y revisar, cuando lo estime conveniente, la documentación demostrativa de la contabilidad del sindicato.

del seguro en sus ganancias, bajo la forma y condiciones determinadas por la ley" (1).

En 1946, el diputado laborista Bertho Ceade presentó al parlamento un proyecto de ley por el cual los obreros brasileños tendrían derecho al 30 por ciento de las ganancias líquidas anuales de las empresas en que trabajaran. Además, tendrían derecho a una décima parte del sueldo anual. No gozarían de estos derechos los obreros que hubieren faltado al trabajo en proporción superior al diez por ciento de los días hábiles.

El proyecto se aplicaría a todas las empresas establecidas con fines gananciales (2).

17) Uruguay

El 2 de junio de 1947 se presentó a la Cámara de Representantes un proyecto de ley concediendo participación en los beneficios (directa y diferida)

(1) Leyes IV.

(2) B. Procsa, 9 de noviembre de 1946.

esto y podrá pedir al directorio de éste todos los informes y antecedentes necesarios. Asimismo, la Comisión o cualquiera de sus miembros integrantes podrán denunciar a la Inspección Local del Trabajo y al Juzgado competente las irregularidades de que hubieren conocimiento.

Art. 117.- Para los efectos anteriores, la Comisión Orientadora podrá contratar un perito contador que reúna los requisitos establecidos en el artículo 91, con cargo a los fondos del sindicato.

Art. 118.- Los acuerdos o resoluciones de la Comisión, para los efectos del ejercicio de cualquiera de las facultades indicadas en los artículos 116 y 117, solo requerirán mayoría de votos"

a todo "empleado u obrero que presta servicios en cualquier entidad, privada o pública, de carácter comercial, industrial o bancaria" (1).

(1) El articulado del proyecto es el siguiente:

"Art. 1.- El empleado u obrero que presta servicios en cualquier entidad, privada o pública, de carácter comercial, industrial o bancaria, tiene derecho a una participación en los beneficios de la misma.

"Esta ley no rige para los directores de empresas, como tales.

"Art. 2.- El derecho a la participación en los beneficios es independiente de cualquier otra estipulación en el contrato de trabajo que junto a una parte fija en el salario o sueldo provea una remuneración móvil por concepto de comisiones, porcentajes, aguinaldos, etc.

"Toda estipulación contractual que implique una renuncia al derecho que consagra esta ley, será nula.

"Art.- 3.- Para el goce de este derecho se requiere una antigüedad no menor de dos años en la misma razón comercial, industrial o bancaria.

"Este derecho se pierde en caso de destitución o despido fundado en motivos de culpabilidad.

"Art. 4.- A) Para las entidades privadas, queda afectado a la participación el 50 % de las ganancias imponibles según el régimen de "Balance Fiscal", establecido por la ley N^o 10.597 del 28 de diciembre de 1944 y su reglamentación por el decreto del 11 de julio de 1945, a los efectos del impuesto a las Ganancias Elevadas, deducida la cantidad que corresponda a este impuesto.

"A los efectos de la presente ley no rige el límite de \$ 40.000.-- de capital que establece la ley N^o 10.597.

"B) Para las entidades públicas, queda afectado a la participación el 25 % de las utilidades que resulten luego de satisfechas todas las obligaciones y finalidades que les asignan sus respectivas cartas orgánicas y leyes especiales, sin el perjuicio de los demás elementos que condicionan el balance fiscal para las entidades privadas.

"C) Para las entidades de economía mixta, queda afectado el 35 % de las utilidades, condicionadas al mismo criterio del inciso anterior.

"Art. 5.- El inciso A) del artículo 28 de la ley N^o 10.597 queda redactado en la siguiente forma: "Remuneración del dueño o socio de la empresa. Sin embargo se admitirá deducir la remuneración a bonada o acreditada por servicios efectivos en cuanto no exceda del límite máximo de pesos 400.--

Respecto al personal de los entes públicos, se expresa en la exposición de motivos que se decidió su inclusión "considerando que no habría inconveniente si se redujese a la mitad de la utilidad que la ley afecta a la participación en las entidades privadas,

mensuales por persona, Si una misma persona es dueño o socio de más de una empresa, la deducción hasta pesos 400.- mensuales, sólo podrá hacerse en una de ellas o repartirse proporcionalmente entre todas".

"Art. 6.- De la utilidad afectada a la participación, el 80 % se distribuirá proporcionalmente a los años de servicio y a los sueldos, computados por día, ganados en el año; y el 20 % será distribuido por el patrono de acuerdo a los méritos, eficiencia y responsabilidad de tareas de los obreros y empleados.

"Art. 7.- La utilidad afectada a la participación será depositada en el Banco de la República y entregada a los beneficiarios en cuodécimos acumulados a los sueldos mensuales del ejercicio siguiente.

"Solo en caso del alejamiento de la empresa o comercio y en caso de probada necesidad grave del beneficiario o su familia, podrá prescindir de la entrega por cuodécimos.

"Art. 8.- Si la utilidad afectada a la participación fuera de tal cantidad que excediese la mitad de los sueldos de un año, se verterá el excedente al fondo de previsión social de la firma (subsídios, servicios médicos, bibliotecas).

"Art. 9.- Estos beneficios son computables a los efectos jubilatorios, mediante los aportes legales a la caja. Estos aportes son a cargo del beneficiario en dos terceras partes y de cargo del patrono en una tercera parte.

"Art. 10.- Créase un "Consejo de Contralor de Participaciones" anexo a la Oficina de Recaudación de Impuestos a las Ganancias Elevadas. Estará compuesto de la siguiente forma: Un Inspector de Hacienda que la presidirá, dos delegados del patronato y dos delegados del asalariado. Estos últimos serán un obrero y un empleado de la actividad privada que tengan por lo menos quince años de antigüedad en alguna industria o comercio.

"El Poder Ejecutivo reglamentará la forma de designación de los delegados privados al Consejo de Contralor de Participaciones.

"Art. 11.- Los miembros del Consejo de Contralor de Participaciones durarán cuatro años en sus fun

siempre que esa utilidad no se sustraiga al destino específico que las leyes y las cartas orgánicas respectivas asignan a las ganancias que realizan los entes industriales y bancarios del Estado. Ya los Consejos de Salarios han colocado al personal de la industria y comercio privado bastante por encima del personal de los entes públicos, como para que aún resulta-

ciones, pudiendo ser confirmados en las mismas por un período más. Gozarán de un sueldo de Q 300.- mensuales y se otorgarán en una dependencia del Ministerio de Hacienda.

"Art. 12.- Son cometidos del Consejo de Contralor de Participaciones:

"A) Hacer efectivo el cumplimiento de esta ley.

"B) Contralorar la distribución legal de los beneficios.

"C) Entender en toda reclamación de patronos y obreros y empleados sobre la aplicación de esta ley.

"D) Representar al asalariado en toda actuación judicial por ocultación de esa utilidad y comisión en el cumplimiento de esta ley.

"Art. 13.- La Oficina de Recaudación del Impuesto a las Ganancias Elevadas determinará, al mismo tiempo que el monto del mismo, en los casos que correspondan, el monto de la utilidad afectada a la participación que resulte en cada caso.

"Sobre este monto el Consejo de Contralor de Participaciones hará la distribución de los beneficios de acuerdo a lo preceptuado en esta ley.

"Art. 14.- La percepción de la utilidad de participación se hará como la del impuesto a las ganancias elevadas; dicha suma se depositará en cuenta especial en el Banco de la República, a la orden del Consejo de Contralor de Participaciones.

"Art. 15.- De las utilidades depositadas en el Banco de la República, el Poder Ejecutivo tomará hasta la cantidad de Q 100.000.- anuales, destinados a la ampliación del personal de la Oficina de Recaudación de Ganancias Elevadas, oficina y sueldos del Consejo de Contralor de Participaciones.

"Art. 16.- Para las penalidades y procedimientos judiciales por infracciones de esta ley, rigen, en lo pertinente, las disposiciones de la ley N° 10.597, de art. 39 al 49.

"Art. 17.- Comuníquese, etc.

"SALVADOR GARCIA PINTOS
"Representante por Montevideo".

re más ventajosa esta situación dotándolo de un derecho a los beneficios, que se niega a los empleados y obreros del Estado".

Según el proyecto en estudio, se exceptúan únicamente del beneficio los directores, en su carácter de tales.

Los trabajadores adquieren el derecho a la participación después de cumplir una antigüedad de 2 años en la empresa, y lo pierden en caso de destitución o despido justificado.

El porcentaje a distribuir entre los trabajadores de las entidades privadas es el 50 por ciento de las ganancias imponibles, según el Balance Fiscal, previa deducción del impuesto a las ganancias elevadas (1); en las entidades públicas es el 25 por ciento de las utilidades que resulten luego de satisfechas todas las obligaciones y finalidades que les asignan sus respectivas cartas orgánicas y leyes especiales; y en las entidades de economía mixta, el 25 por ciento de las ganancias, en las mismas condiciones que en las entidades públicas.

Como una de las causas de desconfianza en el régimen de la participación es la dificultad de su control, por la facilidad con que se ocultan las ganancias, y para no confiar al personal de la casa la de-

(1) Lo que equivale a determinar que la mitad de lo que exceda de un doce por ciento sobre el capital (Interés, amortización, capitalización) debe repartirse entre empleados y obreros.

fensa de sus propios intereses, mediante la fiscalización de su contabilidad y balances, por sí o por inspectores delegados, lo que siempre provoca la resistencia de los patronos, en el proyecto en estudio se ha propuesto la creación de un Consejo especial de control, compuesto paritariamente por delegados patronales y obreros, que tendría la misión de hacer efectiva la participación, sirviéndose de los informes que sobre las ganancias de la industria y el comercio posee la Oficina de Recaudación del Impuesto a las Ganancias Elevadas. En los considerandos se manifiesta que "estos balances fiscales dan al patronado la garantía de que se toma en cuenta todo lo que implica pasivo de la casa, a los efectos de apreciar la realidad de las ganancias imponibles, y dan al asalariado la garantía de que no han de ocultársele utilidades en las que la ley lo autoriza a participar. Así, aprovechando la organización ya existente para el control de las ganancias, la determinación de la cuota-parte de utilidades afectada a la participación podrá hacerse al mismo tiempo que la determinación del impuesto a las ganancias elevadas. Se podrá asimismo aprovechar las disposiciones de la ley sobre el impuesto a los fines de la percepción de la cuota-parte de utilidades de participación, así como para los procedimientos judiciales y penalidades en casos de infracciones a la ley de participación. Como la Oficina de Ganancias Elevadas no puede tener otra misión que la de establecer las utilidades que correspondan a la participación,

es necesario organizar un Consejo que se haga cargo de cuanto se refiere a la fiscalización y aplicación del régimen de participaciones, así como de cuanto asunto contencioso puede originar el mismo".

En resumen, las funciones encomendadas al Consejo de Contralor de participaciones serían las de fiscalizar la distribución de los beneficios y resolver las reclamaciones de obreros y patrones. Tendría (y consideramos que esta función debería entrosarse a un organismo distinto) atribuciones de representar al asalariado en toda actuación judicial por ocultación de la utilidad u omisión en el cumplimiento de la ley.

La determinación del monto de la utilidad afectada a la participación sería atribución, como hemos visto, de la Oficina de Recaudación del Impuesto a las Ganancias Elevadas.

La utilidad afectada a la participación debería ser depositada en el Banco de la República. Este la entregaría a los beneficiarios por dodecimos acumulados a los sueldos mensuales del ejercicio siguiente, salvo en el caso de alejamiento de la empresa o de necesidad grave del trabajador.

La suma máxima a distribuir entre los trabajadores no podría exceder de la mitad de los sueldos pagados en el año, debiendo ser destinado el excedente al fondo de previsión social de la firma.

De la utilidad afectada a la distribución entre los trabajadores, el 80 por ciento se distribuiría en proporción a los años de servicios y a los suel

dos (computados por día) ganados en el año. El 20 por ciento lo repartiría el patrono de acuerdo a los méritos, eficiencia y responsabilidad de tareas de cada trabajador.

Los ingresos que el empleado u obrero percibe por este concepto serían computables a los efectos de la jubilación.

La ley tiene carácter de orden público.

b) ANTECEDENTES ARGENTINOS

Como antecedentes argentinos sobre la participación en los beneficios podemos citar los siguientes:

1) El Código de Comercio

El artículo 310 del Código de Comercio, sancionado el 5 de octubre de 1889, se refiere a la participación en las ganancias, disponiendo que "no tienen representación de socios para efecto alguno del giro social, los dependientes de comercio a quienes por vía de remuneración de sus trabajos se les dé una parte en las ganancias".

2) Gestión del Departamento Nacional del Trabajo

En 1907, el doctor José N. Matienzo, en su

calidad de presidente del Departamento Nacional de Trabajo, se dirigió a la Unión Industrial, sugiriéndole la conveniencia de fomentar la aplicación del sistema de la participación en las ganancias, "con el propósito de vincular los intereses de los capitalistas con los de los trabajadores". Solicitaba se le informara sobre "los datos que la Unión Industrial Argentina posea acerca de las empresas industriales que concedan a sus obreros una parte de los beneficios o les acuerden contribuciones complementarias por razón de antigüedad en el servicio". La Unión Industrial Argentina contestó manifestando que no tenía conocimiento de la existencia en el país de establecimientos industriales "que concedan a sus obreros una parte en los beneficios, ni que les acuerden retribuciones complementarias por razón de antigüedad en el servicio". Agregaba la nota que "los industriales, consultados al respecto por el consejo directivo que tengo el honor de presidir -suscribía la comunicación el entonces presidente de la entidad, ingeniero Alfredo Demarchi-, consideran esas medidas muy plausibles en principio y destinadas, sin duda, a ser adoptadas con provecho en un futuro no muy lejano, pero, en general, opinan que por ahora su adopción sería prematura. Los establecimientos que en el extranjero dan participación a sus obreros en las utilidades de las empresas, son casi todas viejas y fuertes sociedades anónimas, cuyo personal está vinculado a ellas desde hace muchísimo tiempo; tienen además esos establecimientos bases económi-

cas y métodos de trabajo que son aún excepcionales en países nuevos como el nuestro, donde todo está en formación, inclusive el personal de la industria. Por otra parte, hasta en aquellos centros tradicionalmente fabriles y manufactureros, esas iniciativas no sólo no se han generalizado sino que en varios casos han debido ser abandonadas por no haber dado en la práctica resultados satisfactorios. Conviene, pues, esperar la realización de un ensayo menos somero y más general en aquellas naciones para implantar esas iniciativas entre nosotros" (1).

3) Proyecto del diputado Pereyra Rozas

En la sesión que la Cámara de Diputados de la Nación efectuó el 12 de junio de 1920, tuvo entrada un proyecto del diputado D. Ricardo Pereyra Rozas sobre sociedades a participación obrera.

De acuerdo con esta iniciativa -- que no alcanzó a ser considerada --, todo establecimiento industrial o comercial podía transformarse en sociedad a participación obrera; es decir, instituir la participación con carácter facultativo o voluntario, siguiendo las directivas de la ley francesa de 1917. El re-

(1) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA UNIÓN INDUSTRIAL ARGENTINA, "Antecedentes doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales argentinos y extranjeros sobre participación en los beneficios", Buenos Aires, noviembre 1945, pág. 35.

der Ejecutivo, en cada caso particular, propondría leyes de estímulo y protección a las empresas que funcionaran bajo el régimen del proyecto (1).

4) Encuesta de la Cámara de Diputados de la Nación

En la sesión del 24 de mayo de 1921 de la Cámara de Diputados de la Nación, el diputado doctor Juan P. Cafferata presentó el siguiente proyecto de resolución:

"Artículo único.- Autorízase a la presidencia de la honorable cámara para designar una comisión de tres de sus miembros, que previa una encuesta sobre las relaciones entre el capital y el trabajo aconseje las medidas legislativas conducentes a dar intervención a los empleados y obreros en la gestión de las empresas y fábricas y a participar de sus beneficios".

La exposición de motivos constituye un interesante estudio del problema de la participación, con instructivas citas y anotaciones. De ella extraemos los siguientes párrafos, que explican la razón que le llevó a proponer la constitución de una comisión que estudiara el asunto, en lugar de someter a la consideración de la Cámara un proyecto ya elaborado de ley de participación:

"A pesar de la analogía que presentan los problemas sociales en las naciones civilizadas, al

(1) Veremos con más detenimiento este proyecto al estudiar al accionariado del trabajo.

grado que han podido compararse los estados modernos de las vases comunicantes, donde las condiciones de la vida y del trabajo tienden insensiblemente a la igualdad civil, no es prudente en todos los casos transplantar las reformas que otros han puesto en práctica para solucionarlas, sin un estudio previo, que permitiera aceptarlas sin violencia a nuestro ambiente.

"De ahí que convenga, antes de implantar una tan fundamental como la que involucra este proyecto, porque cambia el régimen actual, de acuerdo a otras normas, más ajustadas al concepto real del trabajo y a sus relaciones con el capital y más en armonía con la justicia social, auscultar la opinión del país para saber si ha llegado la hora y la oportunidad de su aplicación" (1).

La Comisión de Legislación del Trabajo, luego de estudiar la iniciativa, propuso que fuera ella misma, integrada con dos miembros adicionales, la encargada de realizar la encuesta propuesta. En la sesión del 17 de agosto de 1921, al tratarse el despacho de dicha comisión, el diputado doctor Augusto Díaz sostuvo la inoportunidad del proyecto. Manifestó, entre otras cosas, que "cuando los gremios han reclamado, y lo han conseguido muchas veces, intervenir en el control de la industria, lo han hecho por intermedio de sus propios representantes, exclusivamente; pe-

(1) Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados, año 1921, tomo I págs. 80/85.

re esa cuestión está todavía en el período de tanteo experimental, y pasa en estos momentos por un retardo, que posiblemente durará algún tiempo. Por lo tanto, me parece pisar ese terreno delocnable, casi casi peligroso, en el que carecemos en absoluto de experiencia nacional y en el que la experiencia internacional recién comienza a manifestarse". Por su parte, el diputado doctor Juan B. Justo sostuvo que se trataba de "una pequeña cuestión decorativa, insignificante". El despacho de la Comisión resultó, finalmente, aprobado.

La comisión, que se constituyó con los diputados Carlos J. Rodríguez como presidente y Leónidas Anastasi, Mario L. Guido, P. López Anault, Eduardo Padilla, Juan P. Tierney y Juan F. Caffarutz como vocales, envió una nota circular a numerosas instituciones patronales y obreras, universidades, reparticiones públicas y establecimientos diversos, en la que, después de transcribir la resolución de la Cámara, expresaba lo siguiente:

"Con el propósito de reunir datos respecto a:

- "a) Intervención de empleados y obreros en la gestión de las empresas y fábricas; y
- "b) Participación de los obreros y empleados en los beneficios del capital,

"me es grato dirigirme a Vd. solicitando una información relacionada con la experiencia recogida a este respecto, y una opinión sobre las posibilidades, ventajas o inconvenientes que a juicio de esa institu

ción podrían derivar de la implantación de estas nuevas orientaciones en la capital federal y en el resto del país.

"Con el fin de precisar los términos arriba empleados, corresponde expresar que la intervención de los empleados y obreros en la gestión de las empresas se refiere a cualquier sistema (consejos mixtos, consejos de administración, sistema de delegados, consejos Whitley), que descansa en la cooperación del capital y del trabajo o que la precure; y que el concepto de participación en los beneficios del capital, se refiere igualmente a cualquier plan, amplio o restringido, obligatorio o voluntario, que permita, bajo cualquier forma, relacionar el monto de los salarios con las utilidades del capital"(1).

La mayor parte de las contestaciones recibidas fué contraria a la implantación de ambos sistemas.

La respuesta del Departamento Nacional del Trabajo, entonces con la presidencia interina del doctor Alejandro H. Unsain, después de hacer una descripción detallada de la política de acercamiento entre el capital y el trabajo seguida hasta ese momento por el Departamento (2), se refiere in extenso a la participación en los beneficios, sobre cuyos resultados inmediatos se muestra exceptiva: "cúmplene manifestar que

(1) CÁMARA DE DIPUTADOS, encuesta citada, pág. 27.

(2) Propuestas relativas a sistemas de conciliación y arbitraje, contratos colectivos de trabajo, consejos mixtos industriales.

este Departamento no ha intentado últimamente ningún esfuerzo, convencido de antemano de su inutilidad presente, ya que no le parece fácil, en efecto, llegar a lo que parece ser una de las etapas finales de la legislación social sin haber jalonado antes el camino con las leyes básicas indispensables" (1).

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de La Plata expresó, por intermedio de su profesor doctor Isidoro Ruiz Moreno, que "en realidad, no puede asegurarse que el participacionismo haya tenido éxito franco en sus aplicaciones prácticas; en cambio, se puede afirmar que ha fracasado en la mayor parte de los casos. Se ha aplicado en diversas formas y en países de diversas razas, con resultados igualmente negativos; no obstante lo cual sería prematuro declarar que la experiencia ha resuelto definitivamente el asunto, dado que el principio del participacionismo, en sí mismo considerado, tiene bondades indiscutibles, que en general no han podido ser evidenciadas a causa de diversas circunstancias ocasionales, y, en especial, la falta de tiempo transcurrido entre el presente y las últimas formas en las que se ha tratado de salvar muchas de las objeciones que se han hecho a su respecto. Conviene insistir en su aplicación. Las observaciones en contrario no son bastantes para destruir el hecho, a todas luces evidente, de la falta de equidad que hay en la repartición del producto, en

(1) CÁMARA DE DIPUTADOS, encuesta citada, pág. 84.

que son factores igualmente indispensables el capital y el trabajo" (1).

El Ingreso Social Argentino se manifestó en principio de acuerdo con ambas ideas (gestión y participación), sin encontrar en ellas, sin embargo, la solución del problema social (2).

La Unión Popular Católica Argentina se inclinó por la intervención reguladora del Estado, mediante la imposición del principio de participación a las empresas concesionarias de servicios públicos y el ofrecimiento de ventajas y garantías de orden fiscal a las industrias que adoptasen el sistema. Consideraba, por otra parte, que aunque el obrero no tenía derecho estricto a ser admitido como socio en la empresa, "la equidad, la paz social, el actual estado de cosas, los conceptos del derecho de propiedad limitada, en una palabra, el bienestar común, exigen imperativamente la participación en los beneficios y en la gestión de las empresas". Agregaba la nota que "Hoy ya no se discute que el operario debe encontrar en su empresa la remuneración cabal de su esfuerzo, sino que debe encontrar en ella un interés por su finalidad y considerarla como algo de su propiedad, en forma tal que pueda avalorar la relación que existe entre el salario y las utilidades de la empresa" (3)

(1) CAMPAÑA DE LICENCIADOS, encuesta citada, pág. 126.

(2) Idem., idem., pág. 137

(3) Idem., idem., págs. 160/61

La Unión Industrial Argentina organizó una encuesta entre sus asociados, cuyo resultado fué ampliamente contrario a la implantación del sistema. En la contestación a la nota circular de la Cámara de Diputados, el entonces presidente, D. Hermenegildo Pini, manifestaba que "tanto el consejo directivo como las secciones gremiales, como los socios, sin excepción, han considerado irrealizable en nuestro medio la participación directa del obrero en la dirección de la empresa".

Refiriéndose concretamente a la participación en los beneficios, agregaba la nota: "La entidad que represento no acepta como conveniente a nuestro medio industrial que una ley de la nación sancione el principio de que el obrero tiene derecho a la participación de las utilidades del capital. Ello importaría una verdadera revolución de nuestro régimen capitalista actual, con funestas consecuencias para el desenvolvimiento y desarrollo de la industria del país"

(1).

La Asociación del Trabajo sostuvo, entre otras cosas, que era "innecesaria toda intervención legislativa directa para el establecimiento de la participación de los empleados y obreros en los beneficios y en la gestión de las empresas, sin que esto signifique que no apoye y sostenga, como ya lo ha hecho, cualquier iniciativa de colaboración que tienda a esa fi-

(1) CÁMARA DE DIPUTADOS, encuesta citada, págs. 183/4.

nalidad, porque considera que su éxito está solamente en la práctica sincera, espontánea y progresiva de las diversas fórmulas adecuadas a cada caso, y que la ley solo debería intervenir cuando una experiencia larga y compacta pudiera darle nacimiento y garantías de eficiencia" (1).

El Centro de Arquitectos contestó aceptando en principio el concepto de la participación del empleado y obrero en los beneficios del capital. Como solución práctica, proponía una distribución porcentual en relación al salario percibido por el obrero, sin otra fiscalización por parte de los trabajadores que "la sola vista de los libros de contaduría, a cuyo objeto los empleados pueden designar uno o dos delegados que, autorizados para ello, puedan de tiempo en tiempo efectuar la verificación del cálculo correcto de las utilidades a distribuirse" (2).

Es muy interesante la contestación del Ferrocarril Oeste de Buenos Aires, por ser una empresa de servicios públicos, con beneficios restringidos por el contrato de concesión (3).

"Ahora bien; es dable a mi representada conceder a su personal participación en los beneficios, y tendría esa participación importancia suficiente para lograr el objetivo a que tiende: la armonía entre

(1) CÁMARA DE DIPUTADOS, encuesta citada, págs. 166/67.

(2) Idem., idem., págs. 185/7.

(3) Idem., idem., págs. 221/22.

el capital y el trabajo, la colaboración leal del personal para alcanzar la prosperidad de la empresa?.

"El representada, acogida al régimen establecido por los artículos 8º y 9º de la ley 5315, está imposibilitada para obtener grandes utilidades. Si durante tres años consecutivos logra un interés de 6,8 por ciento sobre su capital cesa la amplia libertad que la ley le ha conferido para fijar sus tarifas, las que entonces deben ser fijadas con la intervención del Poder Ejecutivo.

"La empresa se encuentra entonces ante esta disyuntiva: o promete al personal la participación exigua en los beneficios que las circunstancias pueden consentir, y entonces el módico importe esperado no ejercerá influencia alguna en las relaciones entre el patrono y los dadores de trabajo; o establece una participación halagadora y entonces correlativamente se verá forzada a reducir en grandes proporciones los sueldos y jornales.

"El resultado es ostensible; se conseguiría todo menos la colaboración auspiciada y, si por una de las múltiples causas que suelen influir sobre el producido líquido del ferrocarril, éste se viese reducido a proporciones mínimas, qué actitud asumiría el personal ante la exigüidad o la falta de dividendo esperado?.

"Y si se quisiera abolir el régimen del salario y convertir la retribución del trabajo en una

mera participación en las ganancias, elevando a los empleados y obreros a la categoría de socios, en los años adversos empeoraría su situación, porque todo el perjuicio no podría recaer, como ahora sucede, en los accionistas, que cuando no hay ganancias no reciben dividendo, mientras el personal ha cobrado la retribución de su trabajo".

La Unión Mayorista, por su parte, se refirió a la faz legal del problema, planteando los inconvenientes que -- según su punto de vista -- atribuía a la aplicación obligatoria de la participación en los beneficios (1).

De las entidades obreras consultadas, la "Fraternidad" se declaró contraria al sistema, en nota de abril de 1923 (2):

"En lo que concierne a la participación de los trabajadores en los beneficios del capital, creemos que se trata de un sistema de cooperación industrial, inapto, por el momento, para regir las relaciones entre el capital y el trabajo, por lo menos en la República Argentina. Nos lo hace pensar así, principalmente, razones de educación colectiva; al respecto existe evidentemente una incomprensión general. Por otra parte, y esto en cuanto se refiere a los trabajadores, compruébase un sentimiento de poca simpatía ha

(1) Véase, en el capítulo noveno, apartado b), el estudio sobre la posibilidad de implantación obligatoria de la participación.

(2) CAMARA DE DIPUTADOS, encuesta citada, págs. 230/1.

cia dicho sistema, lo que se justifica teniendo en cuenta la facilidad con que podrían ser burladas las aspiraciones obreras mediante los muchos recursos que el mismo pone, para poder conseguirlo, en manos del capitalismo. Será necesario esperar que el concepto del derecho obrero penetre más en la mente de los directores de las empresas y fábricas y de los capitalistas en general, en virtud de una eficaz acción gremial de los trabajadores, esto es, por la ascendente capacitación de éstos en el manejo de sus intereses, para que la participación de los beneficios del capital pueda ser sincera y realmente efectiva. Mientras eso no ocurra, la participación sería ilusoria en la mayoría de los casos, y por lo tanto, los deseos del legislador y los de la clase trabajadora serían defraudados".

La Asociación Ferroviaria Nacional consideró justa la participación de los empleados y obreros en los beneficios del capital, siempre que esta participación fuese general y no en forma de "bonificaciones especiales acordadas como privilegio a determinada categoría del personal" (1).

La Confraternidad Ferroviaria (Junta Central) opinó lo siguiente (2):

"En cuanto a la participación de los trabajadores en los beneficios del capital, consideramos

(1) CÁMARA DE DEPUTADOS, encuesta cit. págs. 243/44.

(2) Idem., idem., págs. 236/37.

que ésta es una reforma deseable, pero prematura.

"La participación en los beneficios del capital implica considerar a los obreros como co-asociados a las empresas o fábricas, carácter que no podría tener una efectividad positiva más que dando ingerencia a los trabajadores en la administración y dirección de las empresas o fábricas o cuando menos dándoles derecho a controlarlas severamente.

"La clase trabajadora argentina está lejos todavía de encontrarse en condiciones para tener semejante aspiración inmediata. Para llegar a ella es necesario que pase por un período de capacitación dentro de los consejos mixtos y que se creen otras condiciones sociales que las que existen en la actualidad".

Resumiendo lo anteriormente expresado, podemos decir que de la lectura de las respuestas a la Encuesta Cafferata se desprende que la mayoría de las instituciones patronales y obreras consultadas se manifestaron en contra de la implantación obligatoria de la participación en los beneficios, elogiando algunas de ellas la participación voluntaria, que ciertas empresas aplicaban ya, aunque en forma más o menos rudimentaria.

5) Recomendación del Congreso de Economía Social

El Congreso de Economía Social, reunido en Buenos Aires en 1924, votó una recomendación para la institución de dos clases de sociedades de participa-

ción: a) facultativa para la industria privada; b) obligatoria para las empresas concesionarias de servicios públicos o que explotasen las riquezas de la comunidad (1).

6) Proyecto de creación del Instituto Nacional de las Remuneraciones y Participación en las Ganancias

Por este proyecto de decreto ley (2) se daba a los empleados y obreros el derecho de participar en los beneficios originados en el ejercicio del comercio, la industria, la minería, la explotación agropecuaria y cualquier actividad que importase extracción, transformación o disposición habitual de bienes, aunque se tratase de sociedades civiles o mixtas (3).

- (1) J. C. SANDER, "Legislación del Trabajo", Ed. Larcort, Buenos Aires 1942, pág. 307.
- (2) Noviembre 1945. Tuvo su origen en un anteproyecto confeccionado por la Confederación General de Empleados de Comercio, dado a publicidad en marzo de 1945 y presentado posteriormente a la consideración del Poder Ejecutivo.
- (3) Damos a continuación el texto completo de los artículos pertinentes:
- "Art. 45.- Los empleados u obreros definidos en el art. 2º (a) de este decreto-ley participarán en los beneficios originados en el ejercicio del comercio, de la industria, de la minería, de la explotación agropecuaria y de cualquier actividad que importe extracción, transformación o disposición habitual de bienes, y en los de las sociedades civiles y mixtas. Esta participación afecta a todos los beneficios obtenidos por personas de existencia visible o ideal que se ocupen en las distintas actividades mencionadas, con la única excepción de los que no sean computables para el

(a) El Art. 2º define las personas comprendidas por el decreto, excluyendo únicamente a "los empleados y obreros ocupados en el servicio doméstico y los de las entidades a que se refiere el artículo 46 inciso c) y d)".

lo se computaban como beneficios a participar: a) los provenientes del trabajo personal y del ejercicio de una profesión liberal; b) dentro de ciertos límites, los de las personas que explotasen perso

pago del impuesto a los réditos y los exentos de acuerdo con las presentes disposiciones. Igualmente se hallan incluidos los beneficios provenientes de actividades cuyo objeto es el juego, en cualquier forma, ejercidas por cualquier clase de personas de existencia visible o ideal, y lo devengado por arrendamiento o locación de inmuebles.

"Las participaciones recaen sobre las empresas, explotaciones y demás actividades pertenecientes a personas de existencia visible o ideal, con o sin personería jurídica, siendo responsables del pago los titulares, socios, directores o representantes, según el caso

"Art. 46.- Quedan exentos los beneficios provenientes:

"a) Total y exclusivamente del trabajo personal de los empleados u obreros; del ejercicio de una profesión liberal, los obtenidos por los auxiliares del comercio, es decir, los comprendidos en los artículos 21 y 29 de la ley 11.682, T.O.

"b) De la agricultura, la ganadería u otras explotaciones agropecuarias, en los siguientes casos:

"1º Los obtenidos por propietarios que exploten personalmente sus campos, siempre que la valuación fiscal de los mismos no sea superior a pesos 30.000,- m/n.

"2º Los obtenidos por arrendatarios o medieros, cuando el importe de los arrendamientos no sea superior a pesos 3.000,- anuales. Si el arrendamiento es pagadero en especie su valor se establecerá sobre la base del precio de plaza vigente en la fecha de entrega de los productos.

"Cuando el propietario sea casado, se aumentará el valor de la valuación fiscal en pesos 7.500,- m/n. por el cónyuge y en pesos 3.750,- m/n. por cada hijo.

"Para el caso de los arrendatarios y medieros, se tomará el 10 por ciento de las cantidades citadas en el párrafo anterior. Estos aumentos se realizarán siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la ley 11.682 T.O., a los fines de la deducción de las cargas de familia.

nalmente campos propios o arrendados; c) los beneficios del dueño o dueños del comercio, industria u otra actividad, hasta la suma de pesos 7.000,- por cada socio y hasta un máximo de pesos 21.000,- por em-

"En el caso de que los beneficios normales que se obtengan en la explotación de los campos sean superiores al 1,6 por ciento del importe del arrendamiento o al 16 por ciento de la valuación fiscal, o cuando la Dirección General del Impuesto a los Réditos, en uso de las facultades que le confiere el art. 4º del Decreto N.º 18.229, reemplazara los índices establecidos por él, el Instituto podrá, si lo considera conveniente, adoptarlos.

"Si varias personas fueren propietarias o arrendatarias de un mismo campo, a los fines de este inciso se tomará la parte que proporcionalmente corresponda a cada condómino en la valuación fiscal o a cada partícipe en el arrendamiento.

"Los límites a que se refieren los puntos 1º y 2º serán establecidos computando la suma de todas las valuaciones fiscales de los campos explotados de su propiedad y la suma de todos los arrendamientos pagados en el caso de campos arrendados.

"Cuando una persona de existencia visible sea a la vez propietaria y arrendataria de campos, el cómputo se hará uniformando el índice a aplicar, dividiendo por diez el importe de la valuación fiscal o multiplicando por diez el valor del arrendamiento.

"En el caso de arrendamientos en especie que se hallaran impagos a la fecha del vencimiento del plazo para efectuar el pago de la participación en los beneficios, se calculará su valor de acuerdo al precio de plaza de los frutos en el lugar de producción en la época expresada.

"e) Los de los fiscos nacional, provinciales y municipales, y los de las instituciones pertenecientes a los mismos.

"d) Los de las entidades de servicio público, en cuanto las respectivas leyes nacionales de concesión o autorización eximiéndolas de esta contribución sean de aplicación.

"e) Los provenientes de la locación de inmuebles, cuando la renta neta sea inferior al 4 por ciento anual.

"El rendimiento del 4 por ciento se calculará relacionando la renta neta determinada conforme a lo dispuesto en la ley 11.682 T.O., a los efectos

presa; d) los provenientes de la locación de inmuebles, cuando la renta neta fuese inferior al 4 por ciento anual y no perteneciesen a otra actividad que produzca ganancias; e) las provenientes de sociedades civiles

de la liquidación del Impuesto a los Réditos de la primera categoría, con la valuación fiscal del inmueble.

"No gozan de esta exención los beneficios provenientes de la locación que sea una consecuencia del giro o negocio comprendido en este capítulo.

"f) Los provenientes de sociedades civiles de personas o capitales, que no persigan finalidades de lucro y no distribuyan dividendos entre sus asociados bajo ninguna forma.

"g) Los provenientes del comercio, de la industria, de la minería, o de otras actividades, en los siguientes casos:

"1º Dueño único: beneficio no superior a pesos 7.000,- anuales.

"2º Varios socios: pesos 7.000,- de beneficios por cada socio y hasta un máximo de pesos 21.000,-.

"3º Sociedades de capital: hasta pesos 20.000,- anuales de beneficio.

"Art. 47.- Se entiende por beneficio, la utilidad del año establecida de acuerdo con la ley de Impuesto a los Réditos (texto ordenado) y decretos reglamentarios, con las siguientes modificaciones:

"a) Las sociedades anónimas podrán deducir en concepto de retribuciones para el directorio y el síndico las sumas realmente pagadas, hasta un límite del 6 por ciento del beneficio del ejercicio, ajustado de acuerdo a la ley de réditos, sin perjuicio de las sumas adicionales que el Instituto autorice en aquellos casos en que los directores desempeñen en forma simultánea funciones de gerente, contador y otros cargos.

"b) Serán deducibles los honorarios u otras remuneraciones a que se refiere el inciso 1º del artículo 12 del Decreto 18.229 sólo en el caso de tratarse de erogaciones necesarias para la obtención de los beneficios computables a los fines de este Decreto-Ley, a cuyo efecto el Instituto podrá fijar el monto deducible, el que en ningún caso superará el uno por ciento de los beneficios finales ajustados de acuerdo a la ley de réditos.

"c) Los beneficios o pérdidas provenientes de participaciones en otras empresas.

"d) No se deducirán de los beneficios las sumas abonadas por concepto de impuesto a los réditos

que no persiguiesen finalidades de lucro; f) los beneficios del Fisco; g) los de las empresas de servicios públicos, cuando las leyes de concesión las eximiesen.

Si la entidad tenía pérdidas en un ejerci-

(ley 11.682 T.O.) y de impuestos a los beneficios extraordinarios (Decreto-Ley 21.702).

"e) Los exentos según el art. 46.

"f) No se deducirán las sumas abonadas por concepto de habilitaciones, gratificaciones o cualquier otra forma de estímulo a empleados u obreros realizados por el empleador directamente.

"Art. 48.- Cuando en un año, después de computarse las utilidades exentas, se sufre una pérdida, ésta podrá deducirse de las ganancias que se obtengan en los años inmediatos siguientes. La deducción se hará en primer término contra las ganancias exentas, y si hubiese un saldo, contra las ganancias netas establecidas de acuerdo a las disposiciones del presente Decreto-Ley.

"Transcurridos cuatro años después de aquel en que se produjo la pérdida, no podrá hacerse deducción alguna en los sucesivos.

"Serán de aplicación para el cálculo de esta compensación las disposiciones del Decreto N° 5.666.

"Art. 49.- La participación en los beneficios incide sobre los resultados de cada empresa, explotación, negocio o actividad, admitiéndose las deducciones independientemente en cada una de ellas, pertenezcan o no a una misma persona o conjunto económico. Sin embargo el Instituto podrá reunir en un solo balance los resultados de varias empresas, explotaciones, negocios o actividades pertenecientes a una misma persona, empresa o conjunto económico, cuando por su naturaleza, o de acuerdo con el uso y la costumbre comercial, se les deba considerar como un solo negocio.

"El Instituto podrá exigir también la separación de beneficios de varias empresas, explotaciones, negocios o actividades pertenecientes a una misma persona, empresa o conjunto económico cuando por su naturaleza no se las deba considerar como un solo negocio.

"En el caso de empresas, explotaciones, negocios o actividades pertenecientes a una misma persona, empresa o conjunto económico que trasladen beneficios o quebrantos entre sí, el Instituto podrá atribuir a cada una de ellas el producido que realmente corresponda.

"Art. 50.- En el caso de personas de existencia visible u otras entidades que obtienen beneficios alcanzados por el presente Decreto-Ley que no ten

cio no distribuía utilidades en los cuatro años subsiguientes, hasta compensar la pérdida. Para la estimación de las ganancias y el control y percepción se seguía, con pequeñas alteraciones, el sistema de la ley

gan en el país elementos que permitan establecerlos de manera fehaciente, ellos serán fijados por el Instituto, que a tales efectos, tendrá en cuenta, por intermedio de la Dirección General del Impuesto a los Réditos, los resultados de otros negocios similares, la importancia y número de operaciones realizadas, velocidad de circulación de los capitales comprendidos, créditos provenientes del exterior, existencias de mercaderías y todos los demás índices que resulten concurrentes para tal objeto.

"En el caso de este art., la participación se abonará al vencimiento que se fije sobre la base de la declaración jurada respectiva, en la que se determinará el beneficio ajustado en forma provisoria, sujeto al reajuste que efectuará la Dirección General del Impuesto a los Réditos, con la conformidad del Instituto, de acuerdo a lo expresado precedentemente.

"Art. 51. En el caso de ejercicios que no tengan doce meses completos, el beneficio se calculará por año calendario.

"Art. 52.- El plazo para la presentación de las declaraciones juradas y pago de la participación será el fijado en el art. 19 del Decreto Reglamentario del Decreto-Ley N° 18.229.

"Art. 53.- Las personas de existencia visible o ideal que de acuerdo con las disposiciones del presente título obtengan beneficios determinados conforme a lo establecido en los artículos 47 y 48 de este Decreto-Ley, deberán abonar sobre esos beneficios los siguientes porcentajes:

"Diez por ciento (10%) de los balances cerrados entre el 1° de Enero y el 31 de Diciembre de 1946;

"Diez por ciento (10%) de los balances cerrados entre el 1° de Enero y el 31 de Diciembre de 1947;

"Doce y medio por ciento (12½%) de los balances cerrados entre el 1° de Enero y el 31 de Diciembre de 1948;

"Quince por ciento (15%) de los balances cerrados entre el 1° de Enero y el 31 de Diciembre de 1949;

"Diez y siete y medio por ciento (17½%) de los balances cerrados entre el 1° de Enero y el 31 de Diciembre de 1950;

del Impuesto a los Réditos.

El monto propuesto de la participación en los beneficios era el siguiente:

Balances cerrado en 1946	10 %
" " " 1947	10 %
" " " 1948	12 1/2 %
" " " 1949	15 %
" " " 1950	17 1/2 %
" " " 1951	22 1/2 %

En los años subsiguientes, la participación hubiera sido el 22 1/2 por ciento.

"Veintidós y medio por ciento (22 1/2%) de los balances cerrados entre el 1  de Enero y el 31 de Diciembre de 1951.

"Las sumas resultantes de aplicar los porcentajes precedentes serán depositadas a la orden del Instituto Nacional de las Remuneraciones, en los plazos indicados en el art. anterior.

"Art. 54.- Las sumas abonadas de acuerdo al art. anterior serán deducibles a los efectos de la liquidación del Impuesto a los Réditos (Ley 11.682 T.O.) y a los beneficios extraordinarios (Decreto-Ley 21.702).

"Art. 55.- La participación en los beneficios afecta a los resultados de los balances que se cerraran a partir del 1  de enero de 1946 proporcionalmente a la parte del año 1946 comprendida dentro de los mismos.

"En el caso de que no se practiquen ejercicios anuales, se tomará el año calendario a partir del 1  de enero de 1946.

"Art. 56.- En tanto el Instituto Nacional de las Remuneraciones no resuelva tomar a su cargo todo lo relacionado con la fiscalización y percepción de la participación en los beneficios a que se refiere el presente Tít., se encomiendan dichas funciones a la Dirección General del Impuesto a los Réditos, la que deberá rendir cuenta a satisfacción del Instituto.

"Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, el Instituto podrá disponer directamente y realizar por sí mismo todas las fiscalizaciones, contralores, verificaciones y gestiones que conceptúe necesarias para el mejor cumplimiento de lo dispuesto en este Título, a cuyo efecto tendrá todas las facultades que la ley 11683 T.O. acuerda a la Dirección General del Impuesto a los Réditos.

"El Instituto Nacional de Previsión Social utilizará los ficheros de sus afiliados, cuentas por

La distribución podía hacerse de dos maneras: a) directamente por el empleador, quien distribuiría el 15 por ciento de sus utilidades entre el personal propio, en proporción a los sueldos y salarios

sonales y todo otro elemento que le sea requerido por el Instituto Nacional de las Remuneraciones.

"Art. 57.- Las sumas recaudadas por la Dirección General del Impuesto a los Réditos serán depositadas en una cuenta especial, que por este decreto-ley se autoriza para recibir, y transferidas trimestralmente al Instituto.

"Art. 58.- Las cantidades netas anuales que resulten una vez deducidos los gastos a que se refiere el art. 70 serán destinadas para los siguientes fines:

"a) Fomentar el turismo social mediante la adquisición de terrenos, la compra, construcción, explotación y reparación de edificios con destino a la instalación de colonias de vacaciones y lugares de descanso para los empleados y obreros comprendidos en este decreto-ley y sus familias;

"b) Atender los gastos que demande el acondicionamiento y funcionamiento de las colonias de vacaciones y lugares de descanso a que se refiere el inciso anterior;

"c) Adquirir semovientes, vehículos, barcos, muebles, utensilios y demás elementos que sean necesarios para el cumplimiento de los fines del turismo social;

"d) Facilitar la estadía de los empleados y obreros y sus familias en los lugares mencionados en el inciso a), contribuyendo al abaratamiento de los preucios, al traslado y demás gastos que se originen con tal finalidad;

"e) Dotar a los empleados y obreros de los medios y elementos necesarios para poder disfrutar de los beneficios del turismo social;

"f) Acordar subsidios para el mejor cumplimiento de los fines de este artículo;

"g) Atender los servicios financieros de los empréstitos que se contraten en virtud de lo autorizado en el artículo 14.

"Deberán invertirse para estos fines las sumas recaudadas por concepto de participación en los beneficios en los años calendarios 1946, 1947, 1948, 1949 y 1950.

"Art. 59.- El Directorio del Instituto está facultado para dar en arrendamiento, locación o administración, los bienes adquiridos para fines de turismo social a los sindicatos con personería jurídica, que a su juicio tengan suficiente responsabilidad financiera y económica.

"Art. 60.- La cantidad recaudada en el año calendario 1946...

devengados en el año, entregando el 7½ restante al Instituto, para el fondo común; b) por intermedio del Instituto, mediante la entrega por el empleador del 22½ por ciento de las ganancias, para que aquel lo incluya

los sueldos y salarios percibidos en el año calendario de que se trate, tomándose como máximo de retribución media mensual la suma de pesos 800,-.

"En el caso de empleados y obreros que hayan trabajado o trabajado en más de una empresa, negocio o actividad, se sumarán a los efectos de la determinación del promedio mensual máximo de pesos 800,- todas las remuneraciones percibidas.

"Estas participaciones serán liquidadas y pagadas a los beneficiarios dentro de los ciento ochenta días del cierre del año calendario en que ingresaron a los fondos a distribuir.

"Art. 61.- A partir del 1º de enero de 1951, las explotaciones, empresas, negocios o actividades responsables del pago de la participación en los beneficios que manifiesten ante el Instituto su voluntad de distribuir entre los empleados y obreros que ocupen el 15 por ciento del beneficio determinado de acuerdo a los artículos 47 y 48 de este Decreto-Ley, ingresarán al Instituto el 7½ por ciento restante para alcanzar el 22½ por ciento establecido en el art. 53 como monto de la participación.

"Art. 62.- La distribución del 15 por ciento establecido en el art. anterior quedará sujeta a las siguientes condiciones:

"a) Que comprenda a todos los empleados y obreros que trabajen en la explotación, empresa, negocio o actividad que produjo los beneficios;

"b) Que la distribución se efectúe en relación al sueldo o salario ganado en el año calendario por el empleado u obrero, tomándose como máximo de retribución media mensual la suma de \$ 800,-;

"c) Que la suma que corresponda a cada empleado u obrero le sea pagada en efectivo y personalmente, y se firme el correspondiente recibo;

"Cuando los responsables no detallaran en sus libros rubricados de contabilidad los importes correspondientes a cada empleado u obrero, estarán obligados a tener un libro rubricado por el Instituto en el que se anotarán esas cantidades. Este libro debe ser llevado cumpliendo las formalidades que el Código de Comercio exige para los libros de comercio;

"d) Que la participación sea pagada dentro de los noventa días de cerrado el ejercicio;

"e) Que la distribución se realice previa aprobación del Instituto, pudiendo ser cuando éste lo considere conveniente con la presencia y fiscalización de un funcionario designado a tal efecto.

yese en el fondo común y luego hiciese participar a los obreros y empleados de ese patrón en la distribución que haría el Instituto (Este sistema se establecía para aquellos empleadores que no desearan que su personal se enterase de las ganancias de la empresa).

Del siete y medio que recibía el Instituto de los empleadores, el 5 por ciento se prorrateaba, junto con las sumas recaudadas según el párrafo anterior, entre todos los empleados y obreros comprendi-

"f) Que la suma percibida por un empleado u obrero no supere en ningún caso el 50 por ciento de los sueldos o salarios percibidos en el año calendario.

"La parte del 15 por ciento que excede del 50 por ciento de los sueldos o salarios percibidos en el año, o que aún no excediendo no fuera reparada por el empleador, deberá ser ingresada en el Instituto Nacional de las Remuneraciones dentro de los treinta días siguientes.

"Art. 63.- Además de la contribución que dispone el art. 61, los responsables que optaran por la distribución directa establecida en los artículos anteriores, están obligados a ingresar al Instituto el 5 por ciento a que se refiere el art. 70 sobre el 15 por ciento distribuido. A tal efecto quedan facultados a retener el 5 por ciento a los empleados y obreros en el momento de la distribución (a).

"Art. 64.- Los empleados y obreros que reciban la participación establecida en los artículos 60 y 61, quedan excluidos de la que afecta el Instituto según el artículo 60.

Art. 65.- Del total ingresado a partir del 1º de enero de 1951 en virtud de lo dispuesto en los artículos anteriores, el Instituto destinará el 2½ por ciento anual para el cumplimiento de los fines a que se refiere el artículo 58."

(a) "Art. 70.- Los gastos del Instituto serán atendidos con los siguientes recursos:

"1º Con el importe del 5 por ciento de todas las sumas ingresadas de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 53º.

"2º

dos en el régimen, que trabajaran para patrones que no hubiesen obtenido ganancias o que no hubieran querido efectuar directamente la distribución. El dos y medio restante se utilizaría en la conservación y ampliación de las colonias de vacaciones construidas con las recaudaciones que se efectuarían en los años 1946 al 50 inclusive.

Para la participación individual en las ganancias se tomaba como máximo mensual de remuneración por persona la suma de ochocientos pesos, y en ningún caso un empleado u obrero podría haber recibido una suma mayor del cincuenta por ciento del total de su sueldo o salario percibido en el año. Si al patrón le hubiera quedado excedente del porcentaje de participación, por aplicar estos máximos, debía entregarlo al Instituto, para el fondo común.

Los gastos del Instituto se cubrirían con el cinco por ciento del total de la participación que correspondía a los empleados y obreros en las ganancias.

El proyecto en estudio no concedía a los empleados y obreros derecho alguno a intervenir en la dirección y administración de los establecimientos, por lo que su participación en los beneficios no significaba, ni desde el punto de vista jurídico ni del económico, que se convirtiesen en socios del empleador.

La participación en los beneficios corres-

pondiente a los años 1946 al 50 inclusive, consistente en el 10 por ciento hasta el 17½ por ciento, sucesivamente, se habría destinado a organizar el turismo social en gran proporción, mediante la construcción de hoteles de turismo para los mismos trabajadores.

Este proyecto de decreto-ley encontró gran oposición en la opinión pública, especialmente en la parte referente a la participación en los beneficios. Finalmente, y con exclusión de esta última parte, fue promulgado con el N° 33.302/45 y confirmado por la ley 12.921. Por el Decreto definitivo se creó el Instituto Nacional de Remuneraciones y se establecían el salario vital mínimo, salario básico, sueldo anual complementario, aumento de emergencia y estabilidad de los trabajadores.

7) Proyecto del Diputado Sr. Oscar López Serrot

Por este proyecto, presentado a la Cámara de Diputados el 5 de marzo de 1947, se concedía a todo trabajador de la industria, comercio o producción, que hubiese trabajado como mínimo seis meses en el año, una participación en las ganancias netas de las empresas (1).

(1) Transcribimos a continuación el texto completo del proyecto:

"El Senado y Cámara de Diputados, etc.

"Art. 1.- Todo trabajador, sin distinción de nacionalidad, ocupado en las tareas de la industria, del comercio y de la producción, es participe de una parte de las ganancias, conforme se dispone por la presente ley.

"Art. 2.- Todo empleado u obrero de los compon

Para el cumplimiento de la ley se creaba el Instituto Nacional de Participaciones, al que las empresas debían ingresar el 33,33 por ciento de las ganancias netas. Al efecto de fijar estas últimas, era

didos en el artículo anterior alcanzará el carácter de partícipe de las ganancias cuando haya trabajado un mínimo de seis meses en el transcurso del año.

"Art. 3.- Se considerarán ganancias afectadas al cumplimiento de esta ley las que arrojen los balances verificados por la Dirección General de Impuestos a los Réditos, de las que se deducirán las siguientes partidas, que se declaran no afectadas:

- "a) El 12 por ciento sobre el capital, del que se deducirán los créditos particulares de los socios si ellos devengan interés;
- "b) El 4 por ciento de las ventas brutas en los casos que las tareas de dirección, administración, aseguramiento, compras, ventas u otras actividades propias del desenvolvimiento del negocio o empresa se encuentren personalmente a cargo del patrón o socio. Si son varios los que invisten tal carácter y se encuentran en el caso que prevé este inciso, corresponderá a cada uno una parte en el porcentaje que se indica y que no podrá ser aumentado en ningún caso. Si los aludidos perciben sueldo o cualquier otra forma de remuneración por las tareas que cumplen, el monto total percibido en el año por tal concepto será deducido de la cantidad que arroje este porcentaje;
- "c) El 66,66 por ciento de las ganancias que resten al haberse deducido de su monto total los rubros indicados en los dos incisos anteriores.

"Art. 4.- El 33,33 por ciento de ganancias remanente, practicadas las deducciones indicadas en el artículo anterior, constituirán la suma afectada al cumplimiento de esta ley, de la que participarán los empleados y obreros que la misma amparará y en la forma, proporción y condiciones indicadas en los artículos 5º, 6º, 7º y 8º.

"Art. 5.- Los empleadores, dentro de los sesenta (60) días de practicado cada balance anual, presentarán al Instituto Nacional de Participaciones la siguiente documentación:

- "a) Copia, por duplicado, del balance anual aludido en el artículo 3º y que el instituto verificará si coincide con el presentado a la Dirección General de Impuesto a los Réditos.

lectivo: a) el 12 por ciento del capital; b) el 12 por ciento de las rentas brutas si el patrón o socios ejercían personalmente tareas de dirección u otras actividades propias del establecimiento, debiendo de-

tos;

b) Una declaración jurada sobre el monto de las ganancias afectadas, así también con relación a si el empleador respectivo se encuentra en los casos previstos por el inciso b) del mismo artículo 3º;

c) Enumeración del personal obrero o empleado amparado por esta ley, que presta o prestó servicios a sus órdenes durante el año a que se refiere el balance y con indicación de lo siguiente:

"Nombre y apellido de los que invistan el carácter de participes;

"Nacionalidad, edad y domicilio de cada uno de ellos;

"Fecha de ingreso y tiempo durante el cual han prestado servicios en el transcurso del año a que se refiere el balance; y

"Número de la cédula de identidad de cada uno de ellos.

"Esta documentación deberán presentarla al Instituto todos los empleadores del país comprendidos por esta ley, cualquiera sea su ramo o importancia, aún en el caso de que el ejercicio anual no hubiera arrojado ganancias. Si estas han existido en la proporción que impone la obligación de efectuar ingresos, la documentación a que se refiere este artículo deberá ser acompañada por la respectiva boleta de depósito que se efectuará en el Banco de la Nación Argentina a la orden del Instituto Nacional de Participaciones.

"Todos los balances anuales deberán practicarse en forma tal que puedan ser comunicados, en la forma y plazo que indica este artículo, antes del décimo día hábil del mes de febrero de cada año.

"Cualquier empleado u obrero podrá denunciar al Instituto el incumplimiento de estas obligaciones por parte de un empleador, sea o no agenciado a los órdenes del cual preste servicio el denunciante.

"Art. 6.º - A los efectos de la aplicación de esta ley créase el Instituto Nacional de Participaciones, que dependerá del Ministerio de Hacienda de la Nación y cuyo directorio, en el que deberán estar representados comerciantes, industriales, empleados y obreros, estará constituido en la forma como se indique en el decreto reglamentario de esta ley, en el que también se indicará forma de

159
contarse del monto que importare este porcentaje de remuneración que retirasen el patrón o los socios.

El Instituto prorrateará anualmente (en el mes de julio), entre todos los trabajadores comprendi-

elección, duración del mandato y deberes y facultades de cada uno de los directores que lo componen.

"Art. 7.- Anualmente, en el mes de julio, el Instituto Nacional de Participaciones prorrateará el monto total de las ganancias que al mismo ingresaran por el ejercicio anterior, entre la totalidad de los empleados u obreros indicados por los empleadores en sus planillas con derecho a participación en las mismas según los términos de esta ley. El Instituto solo podrá excluir de dicho porcentaje el 2 por ciento del monto total depositado, cantidad que se destinará a sufragar los gastos de administración y, en caso de existir sobrante, crear un fondo de reserva.

"Art. 8.- El Instituto Nacional de Participaciones abrirá una cuenta a cada empleado y obrero participe y en ella se depositarán las sumas que a cada uno de ellos corresponda según el prorrateo que se dispone por el art. anterior. Los partícipes podrán retirar, inmediatamente después de serle comunicado por carta certificada que tal depósito ha quedado terminado, total o parcialmente el importe depositado. En caso de fallecimiento del beneficiario sus herederos podrán retirar los fondos que para el mismo existieran depositados en el Instituto, los que se declaran exentos del pago del impuesto por la transmisión gratuita de bienes.

"Art. 9.- La sanción de esta ley no implica suspender o suprimir el sueldo anual complementario creado por decreto 33.302/45, el que a los efectos de establecer las ganancias anuales deberá ser considerado, en todos los casos, como gasto de explotación.

"Art. 10.- Las infracciones a esta ley serán castigadas con multas que oscilarán entre una y cinco veces la cantidad que ha dejado de ingresar al Instituto, en el caso de que existieran ganancias, o multas de pesos 100 a \$ 100.000 m/n. si ellas no existieran. Si el empleador ha efectuado falsas manifestaciones o declaraciones juradas para encubrir, disminuir o eliminar ganancias, la penalidad será de multa por una cantidad igual al décuplo del importe que ha dejado de ingresar al Instituto, todo sin perjuicio de las demás acciones legales que correspondieran.

dos en la ley, el monto total de las ganancias ingresadas en el año calendario anterior, pudiendo deducirse el dos por ciento del total, para sufragar gastos de administración y, en su caso, crear un fondo de reserva.

En caso de discusión, se otorgaba a los trabajadores el derecho de examinar los libros, papeles comerciales y cuentas de la empresa.

Este proyecto suscitó interesantes comentarios, entre los que merece destacarse el del Dr. Rivarola, sobre el peligro de aplicar una tasa única de beneficio al capital (1): "La transformación económica

"Para la represión de las infracciones a la presente ley y el procedimiento para conminar el cumplimiento de la misma se observarán las disposiciones que rigen para la aplicación de las leyes impositivas. Los empleados y obreros tendrán derecho, en caso de discusión, al examen de los libros, papeles comerciales y cuentas como en los casos en que se persigue la liquidación de comisiones.

"Art. 11.- Esta ley regirá a partir del 1º de marzo de 1947 quedando afectadas a su cumplimiento las ganancias que arrojen los balances practicados con posterioridad a ese día. El primer período se practicará en el mes de julio de 1948.

"Art. 12.- Se declaran libre de sellado todas las actuaciones administrativas o judiciales que deban realizar el Instituto Nacional de Participación, los empleadores y los empleados y obreros con relación a la aplicación de esta ley. También se declara libre de porte toda correspondencia del instituto aludido.

"Art. 13.- El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley, dentro de los noventa (90) días de su promulgación.

"Art. 14.- Deróganse todas las disposiciones legales en cuanto ellas se opongan a los términos de la presente ley.

"Art. 15.- Comuníquese, etc.

"Oscar López Serret."

(1) MARIO A. RIVAROLA, "La participación en los beneficios de los empleadores" (comentario a los proyectos de participación en las utilidades, presentados en el Congreso de 1946).

ca de un valor menor en otro valor mayor, que es en suma la síntesis del propósito de toda actividad comercial o industrial, de ningún modo es espontánea ni extraña a quien ejerce esa actividad. Aún el individuo titular del establecimiento, que no ha hecho otra cosa que suministrar el capital y ponerlo bajo la dirección y administración de personas expertas, tiene a su haber y como elemento integrante de eso que con frecuencia se llama 'buena suerte' en los negocios, el acierto en la elección de esas personas, capaces de producir el 'beneficio'.

"A la inversa, puede también suponerse otro establecimiento idéntico en el cual el titular es a la vez el único capitalista, es la persona que ha realizado los estudios teóricos que lo habilitan para el conocimiento práctico y para la dirección total de esa industria o de ese comercio, y que dedica al mismo tiempo más horas diarias o semanales que cualquiera de sus empleados u obreros, y que obtiene así iguales beneficios que el titular de la hipótesis precedente.

"Son los dos casos extremos de una situación aparentemente idéntica, si los 'beneficios' se miden por cantidades de pesos según el balance anual, y ello no obstante de manifiesta desigualdad si se mide el trabajo y la pericia, en el segundo caso, o la holganza e ignorancia, en el primero; y esta desigualdad será la mejor demostración de la injusticia en limitar su beneficio a una tasa cualquiera sobre el capital

invertido, o a una proporción uniforme de las 'utilidades', sin contar todavía que este último vocablo se aplicará en las más diversas formas para establecer su volumen en números.

"La primera de las hipótesis es la que más se aproxima al caso de las sociedades anónimas. El titular, simple dador del capital, es, en la sociedad anónima, el conjunto de accionistas que tienen a su 'haber' el acierto en la elección, por asamblea, de los directores de la sociedad. La segunda hipótesis es la que se aproxima, aunque no tanto, al caso del simple artesano que todo lo ejecuta con sus propios medios, su propio capital y sus propias herramientas. Todavía en este último caso, si tiene un colaborador y asume a su respecto el carácter de empleador, el valor económico de esa colaboración no será el mismo, en lo que incide o es fuente de beneficios, si el trabajo de ese colaborador se reduce a traer los materiales al taller y llevar al comprador el artículo elaborado, que cuando interviene en la tarea de la elaboración con una capacidad manual en la que puede confiar el artesano que es su empleador, o en otras palabras, cuando se trata, por ejemplo, de un ebanista que hace el mueble, y de un peón que trae la madera y lleva el mueble hecho, o cuando se trata de un tallista que bajo la dirección y vigilancia de su 'empleador' ejecuta determinadas tareas que no ofrecen dificultad pero requieren cierta pericia.

"Como admitir que a ese artesano se le reco

neza como único beneficio exclusivo un determinado interés sobre el escaso capital que representan sus herramientas, y se le exija distribuir en proporción rígida el excedente, tanto cuando se trata de un peón como cuando se trata de un oficial tallista?. Cómo admitir que como 'empleador' distribuya la diferencia entre el coste y el precio de venta en otra proporción igualmente uniforme con quien se reduce a seguir sus instrucciones, dibujos y técnica de su 'empleador', o peor aún, con quien no tiene otra tarea que traer y llevar materiales y obra elaborada?."

8) Proyecto de resolución creando una comisión para el estudio de la participación en las ganancias

En la sesión de la Cámara de Diputados de la Nación del 6 de marzo de 1947, el Diputado Dr. Oscar López Serrot presentó el siguiente proyecto de resolución, que no obtuvo sanción favorable:

"La Honorable Cámara de Diputados de la Nación

"Resuelve:

"1.º Designar una comisión especial integrada por nueve señores diputados con el fin de que proyecte, dentro de los 30 días de su designación, una ley que disponga una equitativa participación en los beneficios o ganancias de sus empleadores a todos los empleados y obreros.

"2.º Esta comisión deberá tomar en cuenta, antes de formular despacho, las sugerencias que le hagan llegar

los antecedentes nacionales y extranjeros sobre la materia."

9) Proyecto de creación del Instituto Nacional de Participación en las Ganancias y Accionariado Obrero

El 6 de agosto de 1947 tuvo entrada en la Cámara de Senadores de la Nación un proyecto del Senador Sr. Miguel A. Tanco, por el que se creaba el Instituto Nacional de Participación en las Ganancias y Accionariado Obrero, el que tendría a su cargo todo lo concerniente a la participación en los beneficios y al accionariado del trabajo.

La participación en los beneficios tenía carácter obligatorio y se concedía a todos los trabajadores de la empresa, fuese ésta comercial, industrial e productiva. El único requisito exigido al trabajador era una antigüedad mínima de un año en la empresa. Se consideraban ganancias de la empresa las que a arrojase el balance verificado por Réditos.

El procedimiento para determinar la suma a distribuir entre los trabajadores era el siguiente:

Se multiplicaba la utilidad anual de la empresa por la suma total de sueldos y jornales abonados y se dividía el resultado por la suma del capital y el total de sueldos y salarios (1).

(1) Ejemplo, tomado al azar de la planilla anexa al proyecto de ley (a):

El proyecto agrega que cuando la utilidad de la empresa no llegase al veinte por ciento del capital invertido, la participación del trabajo se elevaría al doble.

La suma a distribuir era prorrateada entre los trabajadores de acuerdo a los sueldos y salarios devengados en el año, quedando encargado de esta operación el Instituto, el que entregaría, en julio de cada año, las ganancias del año anterior.

El accionariado del trabajo se establecía, con carácter optativo, para toda empresa cuyo capital estuviese formado por acciones o valores similares que desease facilitar a los trabajadores el acceso a las mismas.

$$\text{Monto a distribuir} = \frac{\text{Utilidad} \times \text{jornales}}{\text{Cap. total en giro} + \text{jornales}}$$

$$= \frac{654.830 \times 533.343}{2.500.000 + 533.343} = \frac{349.248.996.690}{3.033.343} = 115.136,-$$

Es decir, que la empresa en estudio (una fábrica de quesos, manteca, caseína y explotación ganadera), con un capital total aplicado al negocio, según balance al 31.12.46, de \$ 2.500.000,- y utilidad de \$ 654.830,-, hubiese quedado obligada a entregar a su personal (245 empleados y obreros), además de la remuneración anual de \$ 533.343,-, una suma adicional en concepto de "ganancia del trabajo" de \$ 115.136,-, lo que le habría dejado una utilidad neta de \$ 539.694,-, o sea el 21,58 por ciento de su capital. Por su parte, el obrero, cuya remuneración anual era en ese momento de pesos 2.195,- recibiría una participación individual media de \$ 473,-

(a) Diario de la Cámara de Senadores, agosto 6 de 1947, págs. 810/811, N° 7.

... con objeto, la empresa emitía dos clases de acciones, de un valor nominal de \$ 50.000 cada una: las acciones C (de capital), reembolsables anualmente, y las acciones T (de trabajo), que serían entregadas al Instituto, el que anualmente adquiriría acciones C (con el producido de la participación en los beneficios de los obreros acogidos al plan y dividendos de las acciones capitalizadas de trabajo) y las distribuiría a los obreros a quienes correspondieren. Las acciones de tipo T solo eran transferibles entre los trabajadores de la empresa y entre estos y el Instituto.

Mediante este procedimiento, al cabo de cierto tiempo todas las acciones C se habrían transformado en acciones T, y la empresa quedaría totalmente en poder de los trabajadores.

El proyecto en estudio pasó a las Comisiones de Presupuesto, Hacienda y Finanzas y de Trabajo, las que hasta la fecha no se han expedido.

Este proyecto nos merece varias críticas, principalmente en la parte que se refiere al accionariado del trabajo, especialmente porque nos resistimos a creer que alguien quiera montar una empresa, cubriendo con todos los gastos de planeamiento, fundación y organización para que, una vez fuertemente arraigada (pues solo en este caso daría ganancias tales que permitan al trabajo adquirir las acciones C) le sea arrebatada por sus propios obreros, a los que

él formó junto a su empresa. Circunscribiéndonos a la participación en los beneficios, la organización propuesta es onerosa y lenta, mediante un Instituto al que han de entregar las empresas el monto total de la participación de los obreros (del que aquel retiene el dos por ciento para gastos de administración) para que el instituto a su vez lo reparta entre los trabajadores a quienes corresponda. Por otra parte, el procedimiento para el cálculo del monto de la participación obrera es complicado y sujeto a discusiones (1).

10) Reposición del proyecto del Diputado Sr. López Serrot

El 22 de septiembre de 1948, el Diputado Sr. López Serrot reprodujo, con sus fundamentos, el proyecto de ley de participación de los trabajadores en las ganancias de la industria, del comercio y de la producción, que presentara en la reunión del 5 de marzo de 1947 de la misma Cámara (2).

(1) Véase el texto completo del proyecto en el capítulo de legislación argentina sobre el accionariado del trabajo.

(2) Diario de la Cámara de Diputados, 22/23 de septiembre de 1948.

CAPITULO VI

GENERALIDADES SOBRE LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS

a) DEFINICION

Una de las definiciones más generalizadas, y la que consideramos también la más precisa, es la de Carlos Robert: "La participación en los beneficios es una libre convención, expresa o tácita según los casos, por la que el patrón da a su obrero, además del salario normal, una parte de sus beneficios, sin participación en las pérdidas" (1).

Entre las muchas otras definiciones que de

(1) Citada por GUILLERMO GARBARINI ISLAS, op. cit., pág. 34.

la participación se han dado merces destacadas la del Congreso de París de 1889, que la definió como "la convención libremente consentida en virtud de la cual el obrero o empleado recibe una parte perfectamente determinada de los beneficios, conforme a la equidad y a los principios esenciales del derecho positivo" (1).

Para Bohmert, "la participación en los beneficios es un método de remuneración que completa el salario fijo, convenido de común acuerdo, con un suplemento eventual en relación con el producto neto de la empresa" (2).

El Congreso Internacional de la Cooperación realizado en Delft en 1897 hizo suya la definición votada en el Congreso Internacional de la Participación en los Beneficios (París, 1889), ampliándola en el sentido de que la parte que el obrero o el empleado recibe ha de ser determinada por adelantado.

Para Garbarini Islas (3), "la participación en los beneficios (lato sensu) es una libre convención expresa o tácita por la que el patrón da a su obrero, aparte el salario normal, una participación en las utilidades sin participación en las

(1) Citada por GUILLERMO CABANELLAS, "El derecho del trabajo y sus contratos", Ed. Mundo Atlántico, Buenos Aires 1945, pág. 378.

(2) Citada por G. GARBARINI ISLAS, op. cit., pág. 34.

(3) G. GARBARINI ISLAS, op. cit., pág. 36.

pérdidas (participación propiamente tal); o facilidades para llegar a ser accionista general mediante retenciones de su participación propiamente tal (participación en el capital); o le atribuye ab originis un número determinado de acciones llamadas de trabajo, distintas de las de capital, pero con características semejantes (sociedades anónimas con participación obrera)".

Bry (1) define la participación en los beneficios como "una modalidad del contrato de trabajo, según la cual recibe el trabajador del patrono, además de su salario, una parte de los beneficios de la empresa, no como asociado a ella, sino como trabajador que coopera en la producción".

José Iledó Martín (2), imbuido por las nuvas ideas sobre política social del actual Gobierno Español, define la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas como "un sistema de remuneración del trabajo, complementario del de salario y dirigido hacia el contrato de sociedad, establecido legal o voluntariamente, en cuya virtud todo trabajador, además de su salario normal, participa en los beneficios de la empresa en que presta

-
- (1) GEORGES BRY, "Cours élémentaire de législation industrielle. Lois du travail et de la prévoyance sociale. Questions ouvrières, quinzième édition, 1912, pág. 207.
- (2) "La participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas", publicación del Ministerio de Trabajo de la República Española, Instituto Nacional de Previsión, Madrid 1949, pág. 17.

sus servicios, sin ninguna responsabilidad en las pérdidas".

b) NATURALEZA JURIDICA

Mucho se ha escrito sobre la naturaleza jurídica de la participación en los beneficios, y las teorías enunciadas al respecto van desde la sociedad hasta el simple sobresalario. Se pueden resumir las teorías más comunes en los siguientes grupos:

- a) Es un verdadero contrato de sociedad, en el que se mantiene la *affectio societatis*.
- b) Es una amalgama del contrato de trabajo y del de sociedad.
- c) Es un contrato "Sui generis".
- d) Es una modalidad en la forma de pago del salario dentro del contrato de trabajo.
- e) Es simplemente una forma de integrar el salario.

Desde ya podemos afirmar que no es un contrato de sociedad, ya que éste presupone, como hace resaltar Ibañez Ibero (1): "1º) La participación de

(1) "La participación en los beneficios", París 1914, pág. 27.

las partes en las ganancias; 2ª) la participación de las partes en las pérdidas; y 3ª) la participación de las partes en la dirección de la Sociedad". En la participación en los beneficios se da la primera circunstancia, pero no la segunda, y rara vez la tercera. Los propósitos que se persiguen con la participación en los beneficios no son, como en el contrato de sociedad, el reparto de las utilidades logradas, sino únicamente estimular el espíritu de laboriosidad y de adhesión del obrero a la empresa, mediante la mejora de su situación económica.

El trabajador es un interesado en la empresa, pero no un socio de ella.

La doctrina española más moderna tiende a fundamentar la participación en los beneficios en el contrato de trabajo, considerando a este último como "un contrato sui generis con tendencia societaria" (1).

Sin embargo, nosotros preferimos considerarlo, con Pablo Bureau "un contrato accesorio del de prestación de servicios" (2) o, con ciertas reservas, con Bry y Planiol, "un sobre-salario".

Bry (3) dice al respecto: "Este modo de remuneración ... no suprime el asalariado. La participación se añade simplemente al salario como un su-

(1) JOSE PEREZ LEÑERO, "Teoría general del derecho español del trabajo", Ed. Espasa Calpe S.A., Madrid 1948, págs. 251 y 309.

(2) Citado por JOSE LLEDO MARTIN, op. cit., pág. 21.

(3) GEORGES BRY, op. cit., págs. 209/10.

brevelado". Después de indicar que la intención de las partes o las condiciones de hecho podrán modificar el contrato, acercándolo al de sociedad, agrega: "En el estado actual de la práctica no existe, por regla general, contrato de sociedad que venga a añadirse al contrato de trabajo. Según la intención y la situación respectiva de las partes, subsiste íntegro el contrato de trabajo, con sólo una modificación en la remuneración".

En términos semejantes se expresa Planck (1): "El sistema de la participación en las utilidades no cambia la naturaleza del contrato. La parte que a cada obrero toca en las utilidades es un suplemento al salario, es variable y siempre accesorio con relación a éste. El elemento principal de la remuneración es el salario, que deberá pagarse en todo caso".

El Derecho Español positivo apoya la teoría de que la participación es una remuneración del trabajo al establecer en varias Reglamentaciones de Trabajo que "a todos los efectos, se entenderá que la percepción a que se refiere el presente artículo es una remuneración directa por los servicios prestados por el personal" (art. 56 Reg. Azúcar, y similar en Prensa, Electricidad, I. Química, I. Papelera, etc.). El mismo punto de vista lo encontramos en

(1) "Tratado elemental de Derecho Civil", París 1920, Tomo III, pág. 500, en nota.

previsto por el artículo 310 de nuestro Código de Comercio, según el cual la remuneración del trabajador puede consistir en una participación; por tanto, si el salario puede consistir en una participación en las utilidades, con mayor razón no existirá ni transformación, ni en un nuevo contrato, cuando se agregue al salario mensual una participación en las utilidades.

Ahora bien; la participación es simple salario, exigible en todo caso, o tiene el carácter de asignación especial, premio a la mayor actividad y celo de los trabajadores ?.

Considero que cuando la participación es impuesta por ley con carácter general, es lisa y llanamente una parte de la remuneración, pero cuando es establecida por una empresa o grupo de empresas revierte el carácter de un contrato sui generis, independiente del de trabajo, pero paralelo a él. De allí que pueda ser dejado sin efecto (y en muchos casos así se ha hecho en la práctica) sin afectar el contrato general de trabajo. Tiene, de acuerdo con este criterio, derecho el trabajador individual a la parte de los beneficios de la empresa que de acuerdo al contrato (expreso o tácito) de participación le correspondan, pero no el conjunto de trabajadores, por el hecho de ser tales, a participar indistintamente en los beneficios de la empresa. En caso contrario, no se conseguirían los dos objetivos más importantes de la participación voluntaria: res-

por las relaciones entre patronos y trabajadores e incrementar la producción económica, única que definitivamente ha de beneficiar a los mismos trabajadores.

a) DIFERENCIACION CON OTRAS FIGURAS JURIDICAS

Es conveniente diferenciar la participación en los beneficios de las otras figuras jurídicas que se le asemejan:

1) El contrato de sociedad

Hueck-Nipperdey (1), al establecer la diferencia entre el contrato de trabajo y el de sociedad, ha dado una fórmula igualmente aplicable a la participación en los beneficios: "El contrato de trabajo se distingue del contrato de sociedad en que en aquél existe siempre un cambio de prestaciones, en tanto que en el contrato de sociedad hay un trabajo en común ... Se distinguen también los dos contratos en que el primero supone la subordinación (Untergebundenheit) del trabajador al patrono, mientras

(1) HUECK-NIPPERDEY, "Lehrbuch des Arbeitsrechts", citado por Mario de La Gueva, "Derecho Mexicano del Trabajo", Ed. Porrúa y Cia., México 1938, pág. 539.

que en el contrato de sociedad tienen los socios iguales derechos".

2) La comisión sobre ventas

El tanto por ciento asignado al empleado en muchas casas de comercio sobre el total de las ventas por él efectuadas no tiene en consideración las utilidades netas de la empresa sino la venta bruta.

3) La gratificación

Para Devesali (1), "la participación, cuando está convenida, constituye un derecho del empleado; la gratificación, una simple esperanza. De ahí que el empleado pueda reclamar la primera y no la segunda".

La jurisprudencia ha establecido que cuando "el estatuto de una sociedad anónima dispone que una parte de las utilidades deba repartirse en gratificaciones a los empleados "en proporción a los méritos de cada uno y en la forma que resuelva el directorio, el que queda facultado para repartir todo o parte de este porcentaje", tales gratificaciones, a pesar de su habitualidad, no pueden ser consideradas como integrantes de la remuneración (es decir, como participación en los beneficios)... ya

(1) HARNO L. DEVEALI, "Participación en las utilidades y gratificación", en "Derecho del Trabajo", t. 5, págs. 142.

que las mismas corresponden al propósito de cumplir una función típica de incentivo, sin asumir el carácter de obligatoriedad" (1).

4) El accionariado del trabajo

En el accionariado del trabajo, los trabajadores se convierten en accionistas, participando en los beneficios y en las pérdidas, y, frecuentemente, en la gestión. En la participación en los beneficios, en cambio, los obreros no contribuyen en las pérdidas ni intervienen en la gestión de la empresa.

5) Los sistemas de bonificación del salario

Se han estudiado gran número de sistemas de bonificación del salario, que muchos autores confunden con la participación en los beneficios, y que se diferencian de esta última en que el monto de la suma a entregar al obrero no depende de las ganancias generales de la empresa, sino de su productividad personal.

Entre los sistemas más conocidos, podemos citar los de: a) Taylor, que establece una tarifa baja por pieza, cuando la producción del obrero es pequeña, y la aumenta a medida que la producción crece, con un salto brusco al llegar a la producción

(1) Cám. Com. de la Capital, 24 de agosto de 1945, "Alfredo J. Agreló e/ Justo Hnos. y Cia. S.A.", "Derecho del Trabajo", t. 5. pág. 451.

considerada normal. Es empleado en nuestro país en los talleres de los Ferrocarriles del Estado, en El Viejo, provincia de Tucumán; b) Grant, similar al de Taylor, pero con garantía de remuneración mínima; c) Halsey, que fija para una tarea determinada un tiempo básico, establecido de acuerdo a experiencias previas, y recompensa al trabajador con una fracción de su salario normal por cada hora que ahorre en el trabajo; d) Emerson, similar al anterior, pero con primas que aumentan en forma proporcional a la eficiencia del obrero; e) Roman, semejante al de Halsey, pero con límite máximo en la bonificación, que, por la fórmula de cálculo, no puede ser superior a un jornal normal del obrero.

d) OBJETIVO DE LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS

Ha llegado el momento de preguntarnos:

Cual es el objetivo de la participación en los beneficios?; cual es el fin o fines que ella se propone?

Estudiado desde el punto de vista de la economía, debería ser uno de los alicientes de la producción económica. Mas, ¿cumple realmente esa función? Consideraremos dos situaciones distintas: participación obligatoria general y participación opta

tiva restringida a grupos de poco peso económico. En el primer caso nos permitimos decir rotundamente que no cumple dicho objetivo, ya que el trabajador asimila la participación al salario, o, si se quiere, a la bonificación obligatoria de fin de año, y como tal la exige. De más está decir que en la gran mayoría de las leyes que hacen obligatoria y general la participación, la establecen como un porcentaje sobre la remuneración anual del trabajador.

En el caso de la participación optativa restringida consideramos que, en términos generales, el objetivo se cumple, ya que el trabajador llega a apreciar la relación existente entre su trabajo, el producto final y la participación en los beneficios.

Estudiada desde el punto de vista de la Política Social, la participación en los beneficios debiera ser uno de los sistemas de mejorar la situación del trabajador, al poner a su alcance medios monetarios que habrían de permitirle adquirir un mayor nivel de vida. Pero aquí surge también la misma disyuntiva: participación general obligatoria y participación optativa restringida. En la primera se produce una transferencia de poder adquisitivo del empresario y del capital hacia el trabajo en su conjunto, es decir, de los factores más capacitados para ahorrar (o sea, para capitalizar) hacia el factor menos capacitado. Es decir, que toda la participación en los beneficios se transforma en poder ad-

quisitivo. Pero como no se ha elevado en la misma proporción la cantidad de bienes de consumo, se produce el consabido desequilibrio, con incidencia sobre los precios. Esta última, si no anula totalmente los beneficios de la participación, por lo menos los reduce drásticamente.

En el caso de la participación optativa restringida, la incidencia sobre los precios es en general insignificante, ya que, por el otro lado, se produce el aumento de la producción, de que antes hablamos.

e) DIVERSAS MODALIDADES QUE PUEDE ADOPTAR LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS

La participación en los beneficios puede asumir las más variadas modalidades. Pueden citarse, entre otras, las siguientes:

- 1) Participación contractual o legal;
- 2) Participación facultativa u obligatoria;
- 3) Participación individual o colectiva;
- 4) Participación por ramas de la industria o grupos de empresas, o participación en los beneficios netos de empresas individuales;
- 5) Participación universal o restringida;
- 6) Participación con percepción actual, diferida o mixta.

La participación en los beneficios de la empresa puede tener su origen en un contrato expreso o tácito celebrado entre el empresario y su personal o una parte del mismo, en un convenio colectivo de trabajo o bien puede originarse en una disposición legal que la implante con carácter general. Esta ley puede establecer la participación de los obreros con carácter obligatorio o facultativo. El ideal es siempre la implantación con carácter facultativo, mediante alicientes - generalmente disminución de impuestos - a las empresas que apliquen el sistema. Sin embargo, son varias las legislaciones que la han impuesto con carácter obligatorio.

La participación puede también ser colectiva o individual. Es colectiva cuando las sumas que mediante ella se obtienen se destinan a un fondo común, destinado generalmente a sostener instituciones de carácter colectivo (sindicatos, cajas de pensiones a la vejez y a la enfermedad, hospitales, planes de casas baratas, etc.), y es individual cuando a cada uno de los participantes se le entrega su parte. Una y otra ofrecen ventajas e inconvenientes. La principal ventaja de la participación colectiva es la de desarrollar el sentimiento de solidaridad entre los obreros al hacer comunes sus intereses económicos. La participación individual es un aliciente más perfecto del trabajo personal, pero presenta como principal inconveniente la dificultad de hacer

un reparto equitativo entre los participantes. A este fin ha tenido una serie de sistemas que efectúan el reparto, ya en proporción al jornal que perciben los obreros, ya a su antigüedad, o a su eficiencia, ya a estos o a otros factores combinados en proporciones variables.

Algunos autores opinan que la mejor solución se encuentra combinando los dos formas.

La participación colectiva, bajo la forma de pensiones a la vejez, es muy utilizada en los Estados Unidos de Norte America.

La participación puede ser adoptada (o impuesta por ley) por grupos o ramas de empresas, mediante la implantación de un fondo común al que se vierten las sumas que corresponden a los obreros de cada empresa y del que luego se prorratea entre todos los trabajadores comprendidos en el plan el monto total reunido, o bien puede quedar restringida a los trabajadores de la misma empresa.

Según participe en el reparto todo el personal de la empresa (1) o una parte restringida del mismo, la participación será universal o restringida.

Según el modo de percepción de los beneficios, la participación puede ser actual, diferida.

(1) Con excepción, cuando el plan lo prevenga, de aquellos que no reúnan ciertas condiciones generales, tales como determinada antigüedad en la empresa, edad mínima, etc.

mista. La participación con percepción actual o inmediata o integral, que es la forma más corriente en nuestro medio, consiste en la entrega anual, al fin del ejercicio, al obrero de su cuota correspondiente. La participación con percepción diferida es aquella en que la empresa capitaliza las sumas asignadas al obrero, en un banco o en su propia caja, para transformarla en acciones de la empresa, que, con carácter generalmente de intransferibles, entregará posteriormente al obrero, o para formar un fondo de jubilaciones o pensiones a la vejez, que entregará al obrero cuando alcance cierta edad, o a sus sucesores en caso de fallecimiento. La participación con percepción mixta consiste en la fusión de los dos sistemas anteriores: una parte se entrega anualmente a los trabajadores y la otra se reserva.

Personalmente, creo que la participación en las ganancias de la empresa, para que surta todos sus efectos, debe ser facultativa para la empresa, con reparto de ganancias entre el personal propio y actual para el trabajador, sin perjuicio de estimularlo para que invierta su ganancia en acciones de la casa o en cualquier otra forma de inversión que se reputa conveniente. El obrero pondrá siempre más empeño en su trabajo si sabe que la utilidad que fruto le ha de reportar le será entregada a fin del año que en el caso en que ella le sea retenida contra su voluntad para ser invertida en una forma que él

no deseen.

f) LA HABILITACION, COMO UNA DE LAS FORMAS DE PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS .

La habilitación es una participación en los beneficios facultativa, individual y de percepción inmediata. Tiene lugar cuando un empleado posee el derecho preestablecido a una proporción determinada de los beneficios netos de la empresa en que trabaja, o de los beneficios que se obtengan en operaciones determinadas, o en secciones, agencias o sucursales de la empresa en las que se desempeña el habilitado.

La habilitación, como participación en los beneficios, está regulada por el artículo 310 del Código de Comercio, el que excluye a los "dependientes de comercio a quienes por vía de remuneración de sus trabajos se les dé una parte de las ganancias" de la categoría de socios.

Por no tener el carácter de socio, el empleado habilitado no tiene derecho de examinar la contabilidad de su principal, pero puede reclamar judicialmente que sea confeccionado el correspondiente balance, en caso de que no hubiere sido oportunamente

te realizado.

Una vez probada la existencia de la habilitación, su monto puede ser determinado por períodos (1) o por exigibles componedores (2), cuando las "liquidaciones o cuentas a que haya de procederse sean muy complicadas y de lenta y difícil justificación o requieran conocimientos especiales" (3); o se deferirá al juramento supletorio del actor (4), dentro de los límites que fije la sentencia, si su importancia no justificase el procedimiento anterior (5).

Cuando el habilitado es un empleado de comercio, la habilitación se prescribe a los cuatro años de haber sido devengada, es decir, a partir de la fecha del balance practicado o en que se debió practicar, de conformidad con lo que dispone el artículo 847, inc. 2ª, del Código de comercio (6).

- (1) Cám. de Com. de la Cap. J.A., t. 1, pág. 737; t. 65, pág. 164; t. 75, pág. 323.
- (2) Idem., J.A., t. 13, pág. 537.
- (3) Art. 537 del C. de Procedimiento Civil.
- (4) Cám. de Com. de la Cap. J. A., t. 18, pág. 279.
- (5) Art. 220 del C. de Procedimiento Civil.
- (6) Cám. Com. de la Cap. J.A., t. 25, pág. 1513; G. del F., t. 111, pág. 229 y pág. 314; Der. del Trabajo, t. II, pág. 132; "Tratándose de un contrato de empleo concluido con una sociedad anónima, dedicada, por otra parte, a la industria del transporte, no es dudoso el carácter mercantil que somete la cuestión a la legislación comercial, y en esos términos, la disposición que rige es la del art. 847, inc. 2ª del Código de comercio, que señala la prescripción de cuatro años para lo que debe pagarse por años o plazos periódicos más cortos".

CAPITULO VII

VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL REGIMEN DE PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS

En la participación en los beneficios se depositaron muchas esperanzas, y no faltó quien, como el político Gladstone en Inglaterra, o el profesor Carver en Norte América, llegaran a considerarla la solución del problema social. Las expresiones que se han vertido a favor de ella son sin embargo más bien inspiradas por el estudio teórico de los pensadores que por el resultado de un análisis crítico basado en experiencias reales.

Calurosamente defendida por algunos pensadores, la institución ha sido también objeto de duras críticas.

a) ARGUMENTOS FAVORABLES

Según Carlos Gide, "el participacionismo reconcilia el trabajo con el capital y realiza la dignidad del obrero, transformándolo de mero instrumento de la producción en un verdadero socio".

Carlos García Oviedo (1) considera que estimula el espíritu de adhesión del obrero a la empresa, en la que, "lejos de ver, como el puro asalariado, un enemigo que lo explota, la estima, en cierto modo, como cosa suya, cuya prosperidad le interesa. El obrero en estos casos es, más que un simple trabajador, un interesado a quien le afecta en cierta escala el giro que los negocios toman, y pone en su prosperidad la máxima atención e interés".

Para Isidoro Ruiz Moreno (2), el participacionismo "determina o acrece la solidaridad entre patronos y obreros, lo que da lugar en definitiva a que unos y otros se entiendan, cesen las desconfianzas ni-

(1) CARLOS GARCÍA OVIEDO, "Tratado Elemental de Derecho Social", 2da edición, Imp. I.G.A.S.A., Sevilla, 1946, pág. 227.

(2) Contestación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de La Plata a la Encuesta sobre intervención de empleados y obreros en la gestión de empresas y fábricas y su participación en los beneficios del capital. CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, "Intervención de empleados y obreros en la gestión de empresas y fábricas. Su participación en los beneficios del capital", Imprenta y Lit. de la Cámara de Diputados, Buenos Aires 1927, pág. 132.

tuas y disimulan los conflictos, de tal manera que la implantación de aquél alienta el espíritu de acuerdo, cooperación y tranquilidad, reconciliando al capital con el trabajo".

Desde el punto de vista económico, se le ha atribuido la ventaja que representa la mayor producción de los obreros, aleccionados por el estímulo que significa para ellos su participación en los beneficios de la empresa. Al mismo tiempo, representa un ahorro para la economía en los materiales y el mayor cuidado en el uso de las máquinas y herramientas. Además, incita a los trabajadores a sugerir nuevos métodos de trabajo, o mejoras en los existentes (1).

La participación en los beneficios previene los conflictos y las huelgas, ya que los trabajadores tienen interés en la continuidad de la producción y solo en casos muy extremos se deciden a entorpecerla, declarándose en huelga.

Se ha dicho que la participación en los beneficios estimula el espíritu de ahorro de los trabajadores, al permitirles recibir una suma global a fin de año, en forma de pequeño capital (2).

-
- (1) Debemos hacer notar, sin embargo, que estos beneficios de carácter económico solo se han constatado en la práctica en los casos de empresas con poco personal, o con personal muy adicto a la casa.
- (2) Consideramos que, dado el carácter aleatorio de la participación en los beneficios, el trabajador no puede contar de antemano con las sumas que le han de corresponder en el reparto, por lo que pueden llegar a ser ahorradas, pero la experiencia demuestra que difícilmente se ahorran las sumas de dinero que los trabajadores reciben actualmente a fin de año, bajo la denominación de spinaldos o certificaciones.

La participación en los beneficios estimula la producción en conjunto de los trabajadores de la empresa en que se aplica, obligándolos a colaborar más fuertemente.

b) ARGUMENTOS CONTRARIOS

Frente a las ventajas, o supuestas ventajas, se disputan al régimen de la participación en los beneficios serios inconvenientes.

En general, los patronos se han opuesto a la participación en los beneficios no solo por temor a ver intervenir a los trabajadores en la dirección de las empresas, sino meramente ante la posibilidad de que pudieran llegar a controlar la contabilidad de la empresa.

Los obreros tienen escasa simpatía por la participación en los beneficios, por temor a ver burlados sus intereses por los patronos. Consideran por lo común que la participación en los beneficios es un sistema ideado por los patronos para disfrazar reducciones de salarios. En general, prefieren luchar por obtener mayores jornales (que son siempre conquistas más estables en épocas de depresión), que aceptar una participación en los beneficios.

En sus contestaciones a la Encuesta de la Cámara de Diputados, tanto "La Fraternidad" como la "Unión Ferroviaria" consideraron inconveniente, por lo menos en esa época (1923), la implantación del sistema, basándose en que, según ellos, los trabajadores aún no estaban capacitados para controlar debidamente tal sistema.

Los sindicatos se han opuesto también por considerar que la participación es un arma ideada por los patronos para alejar a los trabajadores de los sindicatos y debilitar los movimientos sindicales.

Posiblemente, el cargo mayor que se le puede hacer a la participación en los beneficios es el de que, en la gran mayoría de los casos, las sumas que mediante ella se reparten son tan exiguas que no llegan a constituir el aliciente para la mayor producción del trabajador, de que tanto se ha hablado en apoyo del sistema.

Otro cargo que puede hacérsese es que obliga, para funcionar correctamente, a permitir, como mínimo, el control de la contabilidad por los obreros, lo que trae aparejado el inconveniente de que aquellos pretenderán siempre obtener el máximo de beneficio presente, sin tener en cuenta las necesidades futuras de la empresa.

Según García Oviedo (1), el aumento de la productividad del trabajador, estimulado por la parti

(1) CARLOS GARCIA OVIEDO, op. cit., pág. 229.

participación en los beneficios "origina la crisis de la superproducción, suscitando el problema del paro forzoso".

También se ha dicho que la participación en los beneficios no toma en cuenta el esfuerzo personal, y beneficia igualmente al bueno como al mal empleado.

En general, las sumas que se reparten en base a un sistema de participación en los beneficios son invertidas por los trabajadores en bienes de consumo, por lo que la participación se convierte en un estímulo ante la inflación.

Gide (1) dice que los economistas objetan al derecho de los obreros a participar en los beneficios de las empresas, "dado que esos beneficios en nada son obra de ellos, sino exclusivamente obra del patrón". Y continúa: "En efecto, se dice, los beneficios son el resultado, no de la fabricación técnica y material, sino de la venta efectuada en momento oportuno y en sitio a propósito, arte puramente comercial y en el que para nada intervienen los obreros. Prueba de ello es que se ven empresas que realizan grandes ganancias, en tanto que otras solo conocen el fracaso a pesar de emplear unas y otras un personal obrero absolutamente idéntico."

(1) CARLOS GIDE, op. cit., pág. 765.

CAPITULO VIII

ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS PLANES

El escaso número de planes en actividad en nuestro país no permite un estudio de comparación de sus cláusulas, y de los resultados que ellas han dado en la práctica, del que se puedan sacar conclusiones de algún valor. El único país en que, de acuerdo con nuestras informaciones, se realizó un trabajo de tal índole, es Estados Unidos de Norte América.

A pedido de una Empresa que deseaba introducir modificaciones en su plan de participación en los beneficios, los Consejeros de Relaciones Industriales realizaron un detenido estudio del problema (1). El nos servirá de base para la redacción del presente ca

(1) INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., "Profit sharing and stock ownership for wage earners and executives" (Estudio efectuado por los sres. Bryce H. Stewart y Walter J. Couper), Nueva York 1948, 142 págs.

pítulo.

Para el estudio que comentamos, suministraron datos relativos a 209 planes de participación en los beneficios, que en algún momento tuvieron o tenían en actividad, 151 empresas norteamericanas. De los planes incluidos en el estudio, el 51 por ciento había sido implantado en los últimos diez años. El 60 por ciento de los planes había estado en vigor durante más de cinco años, y el 21 por ciento, durante más de 15 años. De ellos, 140 planes estaban en vigor al 1º de enero de 1945 (1).

El criterio utilizado por los Consejeros para considerar los planes a incluir en el estudio fué muy amplio, abarcando sistemas que no pueden considerarse participación en los beneficios, tales como aquellos planes en que el porcentaje que corresponde a los trabajadores es establecido por libre albedrío de los dirigentes, o aquellos en los que la participación individual se fija a juicio y criterio de los dirigentes de la empresa, en el momento de proceder al reparto del beneficio. Trataremos, en lo posible, de prescindir de los datos que se refieran a ellos, siempre que puedan ser discriminados.

(1) INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., op. cit., pág. 21.

a) MOTIVOS DE LA IMPLANTACION DE LOS PLANES

En noventa y cuatro casos, las empresas expresaron el motivo que las había llevado a implantar la participación de sus obreros en los beneficios de la empresa. De ellas, 36 lo habían establecido con idea de sufragar planes de pensión por retiro para los trabajadores, 31 para estimular su mayor esfuerzo e interés, 20 para recompensar servicios especiales, y 7 para estimular el ahorro de los trabajadores (1).

b) PERSONAS COMPRENDIDAS

Es muy interesante este aspecto, pues del estudio del trabajo que comentamos, como así también de otros datos que hemos podido obtener, se desprende que, en general, en los Estados Unidos la participación no se acuerda a los obreros, y aún referida a los empleados administrativos, suele ser restringida a los de mayor capacidad y jerarquía.

(1) INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., op. cit., pág. 23.

El trabajo citado dice al respecto: "por su naturaleza intrínseca, la participación en los beneficios no se recomienda para jornaleros. La primera necesidad del trabajador es una renta constante, cargada a los gastos de explotación como obligación con primera prioridad sobre el activo. Aceptará cualquier entrega que se le haga de las ganancias como un condi-mento, pero no estará conforme en depender de un factor tan fluctuante como las ganancias para una parte substancial de sus entradas. Los dirigentes de empresas que han aplicado sistemas de participación sostienen que ésta puede satisfacer el instinto de juego de algunos jornaleros, pero no hay constancia de que los incite más a realizar un mayor esfuerzo de lo que los incitaría un billete de lotería" (1).

Según se desprende del cuadro N° 1, de los 209 planes estudiados, 108 cubrían a la totalidad de los empleados administrativos de la empresa y 101 estaban restringidos a grupos especiales. Hasta el año 1925 era relativamente mayor el número de planes que incluían a todos los empleados, pero desde ese año hasta 1939 se presentó el caso inverso. Después de 1940 se manifestó nuevamente una tendencia al establecimiento de planes que beneficiaran a todo el personal em-pleado.

Una condición muy común en los planes de par

(1) INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., op. cit., pág. 43.

CUADRO Nº 1

Planes de participación, clasificados por periodo de iniciación y personas comprendidas (1).

Estados Unidos

Periodo de iniciación	Número de planes		
	Iniciados en el periodo	Interrump. antes del 1. 1.45	En actividad al 1.1.45
Planes que abarcan el conjunto de empleados			
Antes de 1910	5	2	3
1910 - 1914	6	1	5
1915 - 1919	12	7	5
1920 - 1924	12	7	5
1925 - 1929	7	5	2
1930 - 1934	7	2	5
1935 - 1939	19	6	13
1940 - 1944	32	4	28
Desconocido	8	4	4
Total	108	38	70
Planes que comprenden a directores y/o gerentes			
Antes de 1910	2	1	1
1910 - 1914	3	3	2
1915 - 1919	6	1	5
1920 - 1924	7	4	3
1925 - 1929	15	9	6
1930 - 1934	10	2	8
1935 - 1939	25	5	20
1940 - 1944	20	-	20
Desconocido	11	6	5
Total	101	31	70
Conjunto de planes			
Antes de 1910	7	3	4
1910 - 1914	11	4	7
1915 - 1919	18	8	10
1920 - 1924	19	11	8
1925 - 1929	22	14	8
1930 - 1934	17	4	13
1935 - 1939	44	11	33
1940 - 1944	52	4	48
Desconocido	19	10	9
Total	209	69	140

(1) Tomado de INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., op. cit., pág. 22.

ticipación en los beneficios es la estipulación de una antigüedad mínima al servicio de la empresa, como requisito de ingreso al sistema.

En la casi totalidad de los planes con participación diferida que cubren al conjunto de los empleados (32) se establece un período de antigüedad mínima para gozar de sus beneficios: en doce planes se requiere un año de servicios y en trece planes se exigen dos o tres años. En los planes con participación inmediata que abarcan al conjunto de los empleados, la mayoría exige antigüedad de un año o menos.

En los planes de participación restringidos al personal superior raramente se exige antigüedad en el servicio, pero en aquellos que contienen dicha disposición, el período de servicio exigido es siempre mayor (variando de tres a cinco años en los planes de participación diferida) (1).

**c) DETERMINACION DE LA PARTE DE LOS BENEFICIOS
A DISTRIBUIR ENTRE EL PERSONAL**

Del total de los planes estudiados (209), un 74 por ciento utilizaba fórmulas predeterminadas

(1) INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., op. cit., págs. 24/25.

para el reparto de las utilidades. Esta proporción se eleva al 89 por ciento si solo se toman en cuenta los planes con participación diferida, y desciende algo en los planes restringidos al personal superior (1) (2).

d) EPOCA DE LA ENTREGA DE LA PARTICIPACION
A LOS TRABAJADORES

155 planes disponían que la entrega habría de seguir inmediatamente a la distribución de los beneficios y 54 que ella debía ser mediata, debiendo quedar los fondos depositados en cuentas especiales o ser invertidos de acuerdo con las estipulaciones contenidas en el plan (3).

Aunque en general, como puede observarse por las cifras transcriptas, han sido menos numerosos los planes con participación diferida que los planes con participación inmediata, en los años 1940 a 1945, de-

-
- (1) Es decir, que por término medio, el 26 por ciento de los planes incluidos en el estudio realizado por los Consejeros Industriales escapa al ámbito de esta obra, por carecer de una fórmula pre-establecida y fija para la distribución de los beneficios. Pero ello no quita que podamos estudiar las "tendencias" que marcan las cifras que para el caso junto de los planes citamos en el texto.
- (2) INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., op. cit., pág. 25.
- (3) Ídem., ídem., pág. 26.

bido a las restricciones que con motivo de la guerra se impusieron a la distribución de sumas que pudieran asimilarse a salarios, se manifestó un mayor interés por aquellos, iniciándose en el período 30 planes de tipo diferido y 22 de tipo inmediato.

e) PROCEDIMIENTO EN CASO DE RETIRO DEL TRABAJADOR

Los 45 planes de participación diferida en actividad al 1º de enero de 1945 preveían el pago, en todo o en parte, de las sumas acreditadas a nombre del empleado que se retiraba de la empresa. Treinta y ocho planes disponían la devolución total al empleado que se separase de la empresa por incapacidad o accidente; seis planes hacían variar la cantidad a entregar en proporción a la antigüedad del empleado en el servicio; y uno hacía depender el monto del criterio de la dirección de la empresa. En general, se limitaba la cantidad a entregar en los casos de despido o renuncia, pero 14 planes concedían el total del importe, y ocho entregaban el total aun en caso de despido justificado. En ningún caso los empleados perdían sus propias contribuciones al fondo. En general, las sumas no distribuidas eran prorrateadas entre los res-

tantes participantes (1).

f) REPARTICION DE BENEFICIOS EN ACCIONES

Aunque se ha hablado mucho de la conveniencia de distribuir la cuota de participación en acciones de la empresa, el sistema no ha tenido mucha aplicación en la práctica. De todos los planes estudiados por los Consejeros, solo un veinticuatro por ciento hace referencia a la entrega de acciones, o a una posible adquisición por los beneficiarios del plan. Hay una tendencia a incorporar estas características en los planes de participación en los beneficios implantados en los períodos de prosperidad creciente, tales como 1920 a 1924 y 1935 a 1944 (2).

g) INVERSION DEL IMPORTE DE LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS

42 de los 45 planes de participación difere

(1) INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., op.cit.,
pág. 29.
(2) Idem., idem., pág. 29.

da, en actividad al 1^o de enero de 1945, contenían disposiciones sobre inversión del monto de la participación en los beneficios. En 27 de ellos se permitía la inversión en acciones de la empresa, aunque con ciertas limitaciones, llegando algunos planes a limitar a un pequeño porcentaje de los fondos percibidos por el trabajador las sumas que podían ser invertidas en esa forma. En dos casos, los planes estipulaban, como única condición, que la participación del empleado no debía ser invertida en acciones de la compañía. En casi la mitad de los 15 planes restantes, la inversión estaba reglamentada por leyes Estaduales (1).

b) ADMINISTRACION DE LOS PLANES

De los 129 planes de participación sobre los que se obtuvieron datos respecto a administración, 117 eran administrados exclusivamente por la Dirección de la empresa, y solo en 12 casos se permitía a los empleados intervenir en su dirección, tratándose, en su mayoría, de planes de participación diferida (2)

(1) INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., op. cit., pág. 33.

(2) Idem., idem., pág. 34.

1) DURACION DE LOS PLANES

De los planes en actividad al 1^o de enero de 1945 (140), el 37 por ciento no alcanzaba a tener antigüedad mayor de 5 años; el 25 por ciento tenía una antigüedad que oscilaba entre 6 y 10 años; el 14 por ciento, entre 11 y 20 años; y el 20 por ciento tenía más de 21 años de vigencia; sobre los demás planes (seis), no se habían obtenido datos (1).

El conjunto de los planes estudiados por los Consejeros se distribuía, de acuerdo con su duración, en la siguiente forma:

menos de 5 años	37 %
6 a 10 años	27 %
10 a 20 años	15 %
más de 21 años	15 %
desconocida	6 %

3) CAUSAS DE INTERRUPCION

Es muy interesante el estudio de los moti-

(1) INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., op. cit., pág. 34.

vos que obligaron a las empresas a suprimir los planes de participación. Estos motivos se dieron en 63 de los 69 casos de interrupción:

21 planes fueron abandonados por falta de ganancias a distribuir. De ellos, la gran mayoría eran sistemas que habían estado en vigor por más de 5 años, y tres habían llegado a tener una antigüedad mayor de 15 años.

9 planes fueron interrumpidos por incomprensión del personal, que alegaba trato discriminatorio por parte de la empresa. Aunque se podría suponer que objeciones de esta índole no habrían sido expuestas por personas con cierta inteligencia y preparación, los Consejeros hacen notar que ocho de estos planes estaban restringidos al personal dirigente.

Una proporción elevada de los planes interrumpidos (una tercera parte) corresponde a sustituciones por nuevos planes. En algunos de estos casos solo se había modificado el sistema de participación, pero en otros se implantaron sistemas de bonificación independientes de las ganancias, o planes de retiro por antigüedad.

El análisis de los planes abandonados indica que era mayor el grado de interrupción en los planes que abarcan al conjunto de los empleados, que en aquellos restringidos al personal dirigente (1).

(1) INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., op. cit., pág. 35.

k) ASPECTO FINANCIERO DE LOS PLANES

Solo 33 empresas con planes en actividad al 1.º de enero de 1945 comunicaron datos financieros que pudieran ser analizados por los Consejeros.

1) Porcentaje sobre los salarios representado por la participación

Veinte y siete compañías informaron sobre el porcentaje que sobre la planilla de salarios anuales había representado su pago por concepto de participación en los beneficios correspondiente al año 1945: Doce empresas habían distribuido menos del dos por ciento, y 24 habían distribuido menos del ocho por ciento (1); solo una había repartido una suma que excedía del 10 por ciento del total de la planilla de sueldos. Si se suman todos los años durante los cuales estas 27 empresas habían tenido planes de participación en vigencia se obtiene un total de 156 años, de los que 94 corresponden a años en los que se efectuaron pagos menores del tres por ciento, y 144 a años en que

(1) Téngase en cuenta que el aguinaldo que en nuestro país se concede a los trabajadores equivale al ocho y un tercio por ciento de la remuneración percibida durante el año.

la distribución fué inferior al ocho por ciento de la planilla de sueldos. Por término medio, los pagos por participación en las ganancias representaron el 2,2 por ciento de los pagos por salarios (1).

2) Porcentaje sobre los beneficios netos representado por la participación

El porcentaje sobre las ganancias netas representado en 1943 por los pagos en concepto de participación en los beneficios fué dado por 26 compañías: trece pagaron menos del 10 por ciento; 7 abonaron sumas que oscilaban entre el 10 y el 20 por ciento; cinco distribuyeron importes que variaban entre el 20 y el 50 por ciento; y una distribuyó más del 60 por ciento (pero menos del 70).

El término medio general representado por la participación distribuida con respecto al total de beneficios obtenidos por estas empresas en los 157 años de experiencia total, no llegaba al 7 por ciento (2).

3) Porcentaje sobre los dividendos representado por la participación

Veinticuatro compañías facilitaron datos sobre el porcentaje que sobre los dividendos distribuidos a los accionistas representaba la parte asignada al personal en 1943: En dieciocho compañías no llega-

(1) INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., op. cit., págs. 36, 37 y 38.

(2) Idem., idem., págs. 37 y 38.

ba al cincuenta por ciento, en una se elevaba al ochenta por ciento, y en cuatro compañías el pago total en concepto de participación en las ganancias sobrepasó a los pagos por distribución de dividendos (1).

4) Número de trabajadores empleados

Treinta y una empresas dieron el número de trabajadores empleados por ellas en 1943: 19 ocupaban menos de 500 empleados; 4 ocupaban de 500 a 1000; 6, de 1.000 a 5.000; 1, de 6.000 a 7.000; 1 compañía empleaba más de 10.000 trabajadores (2).

5) Monto de la participación individual en los beneficios

En los planes que abarcaban al conjunto de los empleados, la participación media individual fué, en el año 1943, de 266 dólares. En los planes restringidos al personal directivo, el término medio se elevaba a 1.300 dólares (3).

1) LA PARTICIPACION EN PERIODOS DE GANANCIA
ESCASA O NULA PARA LA EMPRESA

(1) INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., op. cit., pág. 38.

(2) Idem., idem., pág. 40.

(3) Idem., idem., pág. 40.

De las pocas compañías que informaron sobre el procedimiento seguido en caso de ejercicios cerrados sin ganancias, diez informaron que la empresa no distribuiría beneficios hasta que se hubiesen enjugado las pérdidas; tres, que la participación sería reservada hasta que aparecieran ganancias; y tres, que habían creado fondos de reserva que serían utilizados en esas oportunidades para suplementar el fondo de participación en las ganancias (1).

(1) INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., op. cit., pág. 40.

CAPITULO IX

BASES PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN PLAN DE PARTICIPACION EN LAS GANANCIAS

Böhmert, al estudiar la cuestión (1), decía que un plan de participación en los beneficios tendría éxito en aquellos casos en que se llenaran las siguientes condiciones:

- a) que la empresa esté organizada de tal modo que la solidaridad entre empresario y obreros sea estable;
- b) que el salario básico sea independiente de la participación y sea regulado de conformidad con las fluctuaciones de la oferta y la demanda;
- c) que se establezcan con mucha cautela las bases de la repartición, distinguiendo el aspecto técnico del comercial de la empresa;
- d) que la cuota de la participación sea proporcionada

(1) VICTOR BOHMERT, "La participación en los beneficios", traducido del alemán al francés por Alberto Trombert, Ed. Chaise, París 1888, pág. 170.

al salario;

e) que la cuota a repartir sea lo suficientemente importante como para interesar a los trabajadores;

f) que el sistema abarque al mayor número posible de obreros;

g) que la empresa posea un amplio capital de reserva, debiéndose calcular con cierta amplitud las amortizaciones industriales;

h) que la participación sea puesta a disposición del obrero solo después de cierto número de años, o en determinadas circunstancias, para impedir que sea disipada, y a fin de constituir el fondo de capital necesario para formar la copropiedad de la hacienda, que es el objeto principal a que debe aspirarse con el participacionismo.

Estamos en un todo de acuerdo con las condiciones enunciadas por Böhmert, pero discurrimos con el criterio expresado en la última, prefiriendo un sistema de distribución inmediata, con ofrecimiento paralelo de valores de la empresa en condiciones ventajosas, o un sistema mixto que entregue al obrero una parte de su beneficio en efectivo (como aliciente inmediato) y retenga el resto para la formación de un fondo destinado a integrar la copropiedad de la Empresa (1).

(1) En nuestro país, dada la modalidad de los regímenes de seguridad social, no tendrían aplicación, y, sobre todo, no servirían como aliciente, los sistemas que tienden a la formación de fondos de pensiones, retiros o jubilaciones, muy empleados en otros países, especialmente en Norte América.

A las condiciones expresadas por Böhmert hemos de agregar algunas más:

- i) el sistema no ha de ser obligatoriamente impuesto por ley;
- j) no ha de abarcar a un conjunto de empresas, sino que ha de reducirse a cada empresa o grupo afín de empresas;
- k) el prorrateo entre los trabajadores ha de hacerse en base a una fórmula precisa y simple, que esté al alcance de la comprensión de los obreros y que, sin embargo, tenga en cuenta la distinta capacidad individual de contribución a la obtención del beneficio, por parte de los trabajadores;
- l) los trabajadores han de tener derecho, en forma directa, al control de los beneficios.

a) UN BUEN SISTEMA DE PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS REQUIERE SOLIDARIDAD ESTABLE ENTRE EL PATRON Y LOS TRABAJADORES

Es condición casi imprescindible para el éxito de un plan de participación en las ganancias la mutua comprensión y solidaridad entre los trabajadores y la empresa.

Si no existe una relación de confianza, con

la implantación del sistema solo se logra provocar un semillero de disgustos y rozamientos.

Esta es la razón que ha llevado al fracaso muchos planes de participación, establecidos con la mejor buena voluntad por las empresas, pero sin una base de solidaridad suficientemente firme para sostenerlos.

Al referirse a la participación en los beneficios, Walter H. Wheeler, Jr., Presidente de la Pitney-Bowes, expresa que "el propósito de la participación en las ganancias no es tanto ofrecer un incentivo financiero directo como convencer a los empleados de que son parte del negocio, y no meramente una ayuda contratada". "Me parece - agrega - que si no se apoya con dinero en efectivo, la misión de crear buenas relaciones industriales es más difícil de lo que debiera ser". Implícitamente, deja sentada la necesidad de esas buenas relaciones, las que con su plan de sea conservar.

b) LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS NO PUEDE
SER IMPUESTA POR LEY

La participación impuesta por ley se transforma, en la realidad, en un simple sobre-salario, equiparable a un aguinaldo, que en la mentalidad del o

quirido, haciéndole perder todo su valor como aliciente de la producción.

En el Congreso celebrado en París en 1889 por la Asociación Internacional para la participación en los beneficios, se la definió como "la convención libremente consentida...", y Charles Robert, su presidente, escribió: "Si la participación en los beneficios emanara de una ley, si fuese obligatoria, perdería su razón de ser" (1).

En Francia, la ley de 1917 sobre participación en los beneficios (accionariado obrero) era facultativa. Como las empresas no respondieron satisfactoriamente a los propósitos de la ley, se propició el establecimiento de la participación obligatoria. El asunto fué estudiado en los Congresos Internacionales de París y de Lyon, realizados ambos en 1920, llegándose a la conclusión de que solo algunas industrias podían ser obligadas a dar participación al personal. Con este criterio se dictó en Francia la ley de 1919, supletoria de la de 1917, por la que se impone la participación obligatoria para los obreros de las empresas concesionarias de la explotación de las minas del Estado.

Las respuestas a la encuesta Caiffarato pusieron de manifiesto la casi unánime opinión de las entidades y empresas consultadas en contra del princí

(1) Citado por ALBERTO TROUBERT, "La participación en los beneficios", París 1924, pág. 111.

pio de implantación obligatoria - por ley - del sistema.

Por el interés que presenta, por reflejar la opinión de un sector muy importante del Comercio, transcribimos los párrafos más interesantes de la nota enviada por la Unión Mayorista de la Capital Federal (1):

"Con un deficiente conocimiento del ambiente y una imperfecta noción de las complicaciones a que es preciso atender en una empresa comercial, ya comienza a sostenerse entre nosotros, al amparo de lo que ocurre en otras naciones, que la participación en los beneficios debe ser impuesta por ley.

"La tendencia a estudiar las iniciativas que surjan en otros países, es digna de ser alabada. El análisis de lo que se hace o se intenta hacer en el extranjero es indispensable para el progreso en toda clase de materias, y muy especialmente en las concernientes a la vida económica. Sin embargo, al entrar en esa vía, es imprescindible no olvidar las diferencias que existen entre país y país, las que se derivan de sus instituciones fundamentales y de su modo de ser.

"Un país como la República Argentina, con una población de ocho millones de habitantes, de los cuales seis millones y medio están diseminados en un inmenso territorio, no siempre ha de ser susceptible

(1) CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, enc. cit., págs. 191/95.

de ser comparado, a los efectos de la implantación de determinadas reformas, con naciones de sesenta millones de almas. Entre nosotros, la escasísima densidad de la población, que no alcanza a tres habitantes por kilómetro cuadrado, y la circunstancia de que la industria está aún en la infancia, traen como consecuencia la necesidad de no trabar la acción individual, que por tal causa podría retraerse a no rendir el máximo de esfuerzo que exige la grandeza nacional.

"Una asociación impuesta por la ley, en la cual una de las partes es la responsable y la otra tan sólo participa en los beneficios, no es justa ni equitativa, a menos que se encuentre el medio de garantizar constantes beneficios, y esto se sabe que tampoco es posible. Una asociación de este género podría llegar a la ruina del patrón después de una era de prosperidad aprovechada por los colaboradores, empleados y obreros, como que el patrón tendría que soportar las pérdidas de una serie de años adversos, sin que sus coasociados contribuyan en ello. Resulta una solidaridad muy singular e impropia para conservar la armonía tan necesaria a la buena marcha de los negocios.

"De ahí se induce que la participación voluntaria en los beneficios debe generalizarse y la obligatoria hay que descartarla. La participación voluntaria es fértil en combinaciones múltiples que transforman al hombre de trabajo en capitalista y desde ese momento se vuelve a su vez dirigente y respon-

eable. Todo cuanto se haga en sentido de estimular la implantación de este sistema es aumentar el número de colaboradores concientes, que trabajan al unísono en provecho propio, llevan la tranquilidad a los espíritus, propenden a su bienestar, preparan factores de progreso en bien del país y hacen verdadera obra de concordia social".

La nota termina insinuando la posibilidad de dictar una ley de fondo que reglamentase la constitución facultativa de "asociaciones por acciones a participación obrera".

La implantación obligatoria de la participación le quita el aliciente que podría tener en otra forma para que los trabajadores realicen más y mejor producción, y al poner en las manos de estos últimos un mayor poder adquisitivo, tiende a aumentar la demanda por los bienes de consumo, sin haber fomentado previamente el paralelo incremento en el volumen de los mismos en el mercado, con lo que se produce un aumento en los precios que puede llegar, y es muy posible que llegue, a anular la finalidad de carácter social que tuvo en vista la autoridad que implantó el sistema.

a) LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS HA DE
CIRCUNSCRIBIRSE AL PERSONAL DE LA EMPRESA

La participación general en los beneficios de un grupo numeroso de empresas, o aún en todos los beneficios del comercio, industria y producción, como se proponía en el proyecto López Serrot, quita todo aliciente personal al trabajador, ya que, produzca o nó beneficios la empresa en que él trabaja, siempre ha de cobrar su cuota del fondo común.

En cambio, la participación de los obreros en las utilidades de la empresa constituye un estímulo que aumenta y mejora la producción. En muchas oportunidades se ha dado el caso de que los mismos obreros pidieran a la Dirección la remoción de los trabajadores perezosos o ineptos.

**d) EL SALARIO BASICO Y EL INTERES DEL CAPITAL
DEBEN SER EQUITATIVAMENTE FIJADOS**

Es necesario fijar al capital y al trabajo remuneraciones básicas equitativas.

Para el trabajo deben establecerse sueldos y salarios que sean por lo menos iguales, si nó superiores al término medio de las remuneraciones abonadas por la rama de industria a que pertenece la empresa que pretende implantar un plan de participación. Hay que tener en cuenta que la remuneración directa

(sueldo o salario) tiene suma importancia, no solo económica, sino también psicológica, para el trabajador, y no aceptará con agrado ningún plan de participación en los beneficios que se le imponga, si supone que se le niega parte del salario mensual que le corresponde para establecer o mantener dicho plan de participación.

Para el capital debe fijarse un interés básico que guarde relación con el riesgo que representa su inversión, según la clase y antigüedad de la actividad a que está afectado. La fijación de este interés es sin embargo uno de los problemas más difíciles que presenta el estudio de un sistema científico de participación en los beneficios. Belaunde (1) encara el problema en los siguientes términos: "Digamos desde ya que no creemos haya manera de fijarlo con exactitud. Lo más que puede hacerse es indicar algunas normas aproximadas. En primer lugar, no es posible un solo tipo de interés para toda clase de empresas, sino que ha de ser variable en función de factores extrínsecos e intrínsecos. Los primeros se relacionan con el interés corriente en el mercado, de acuerdo a las circunstancias de tiempo y lugar. Los segundos influyen según la clase de empresa, el riesgo de la misma, su importancia para el país, etc."

Con todo, llega a proponer como solución un

(1) CESAR H. BELAUNDE, "Accionariado del trabajo mediante la participación en los beneficios", publicado en "El Pueblo", del 19.6.1947.

dividendo básico para los accionistas del doble del interés real redituado por los títulos públicos nacionales.

Nosotros consideramos que dicho interés básico debiere fijarse, según las circunstancias especiales de cada caso, entre el tres por ciento (interés redituado actualmente por los títulos públicos nacionales, considerados como las inversiones más seguras) y el doble de dicho interés (seis por ciento), salvo en el caso de industrias con riesgos tales que hicieran equitativo el establecimiento de un interés mayor. Este interés debería cargarse, como se hace actualmente con la remuneración de los trabajadores, a los gastos del ejercicio económico, o, en caso contrario, habría de establecerse en los estatutos que debería ser deducido de los beneficios, previamente a toda distribución que de ellos se haga, y ser de carácter acumulativo, de tal manera que si en un año determinado, por falta de beneficios, el capital no pudiera recibirlo, en los años siguientes debería cancelarse el saldo pendiente.

e) LA CONTRIBUCION DEL TRABAJO EN CASO DE EJERCICIO CERRADO CON PERDIDA DEBE SER REAL

Retiriéndose a la contribución de los traba

jadorea en caso de ejercicios cerrados con pérdida, escribía el Dr. Rivarola (1): "Sobre el prenotado de la asociación entre el trabajo, la dirección y el capital en la producción de la riqueza, se funda el derecho a la participación en los beneficios... Pero un silencio impenetrable se guarda sobre el reverso de la medalla: la contribución en las pérdidas. 'Todo es bueno cuando termina bien' dice el viejo adagio italiano; pero ni el más ardiente defensor de la participación en los beneficios ignora la posibilidad de pérdidas en la empresa. El silencio no es producto de la ignorancia, sino que es ausencia de una propuesta de solución justa o siquiera equitativa para esa posibilidad, solución que debería encontrarse en los mismos principios básicos de la asociación a los cuales se ocurre para fundar el derecho a participar en los beneficios. El principio de la contribución en las pérdidas no significa que tal contribución sea precisamente en dinero, pero exige que el quebranto sea también común, en igual o distinta proporción, como lo admite el artículo 1654 del código civil; que haya una contribución, si no en dinero, en especie, en trabajo, en tiempo, o como se quiera, pero que no haga recaer íntegramente el peso del quebranto sobre uno solo de los 'asociados'".

No es necesaria, como dice el Dr. Rivarola,

(1) MARIO RIVAROLA, "La participación en los beneficios de los empleadores", en "La información", febrero de 1947, N° 206, pág. 5.

la contribución económica del trabajador, pero sí, por el bien de la empresa y por el de los propios trabajadores, que sean enjugadas las pérdidas de un ejercicio. Para ello pueden emplearse dos sistemas: a) la formación de un fondo de garantía, al cual se acreditaría una parte de los beneficios netos de la empresa (antes de su prorrateo entre el capital y el trabajo) y con el cual se cubrirían, hasta donde el fondo alcance, las pérdidas de dicho ejercicio; b) la deducción de las sumas necesarias para cubrir pérdidas de ejercicios anteriores, de los beneficios netos de la empresa, o de porcentajes anuales fijos de los mismos, hasta enjugar el quebranto. Consideramos más conveniente este último sistema porque hace repercutir en cada obrero el mal ejercicio económico de la empresa, incitándole a proponer sistemas que mejoren la situación económica de, sencillamente, induciéndole a producir más y mejor.

**f) LOS PORCENTAJES DE LA GARANCIA CORRESPONDIENTES
AL CAPITAL Y AL TRABAJO DEBEN SER ECQUITATIVOS**

Partiendo de la base de que el trabajo ha recibido durante el año la remuneración que le corresponde, fijada de conformidad con las bases que propu-

al capital le ha sido asignado ya el interés básico que para él se haya fijado en los estatutos, nos queda por repartir el saldo de las utilidades netas, luego de haber deducido de ellas los importes que correspondan a destinar a reservas.

Ha de repartirse esta utilidad por partes iguales entre el capital y el trabajo, cualquiera sea la proporción que entre sí guarden estos últimos ? . Ha de entregarse la misma suma a los trabajadores si hay cien obreros que si hay mil en la empresa ? . Obviamente no, y lo más lógico es establecer una proporción que tenga en cuenta la intervención de cada factor en la obtención del beneficio. Para ello es necesario valorar a ambos en la misma unidad. Varias fórmulas se han sugerido para hacer esta equiparación, entre las que se pueden citar: la capitalización de la remuneración anual del trabajo para compararla con el capital, y el cálculo del interés del capital para equiponerlo con el salario anual del trabajo.

Sin entrar a discutir el valor de estos sistemas de equiparación, consideremos que el capital es perfectamente comparable con la remuneración anual del trabajo. La fórmula que habría de utilizarse para determinar la parte que en las ganancias corresponde al capital y al trabajo sería en principio la siguiente:

$$\frac{B \times C}{C + T} = Bc$$
$$\frac{B \times T}{C + T} = Bt$$

En la que: C = capital invertido en la empresa; I = importe total de la remuneración del trabajo abonada durante el ejercicio; B = beneficio neto del ejercicio; B_t = beneficio correspondiente al trabajo; y B_c = beneficio correspondiente al capital.

Ahora bien, en un período de estabilidad monetaria, esta fórmula puede ser empleada con éxito, pero en un momento de inflación, como el que atraviesa el mundo actualmente, el capital se vería muy perjudicado por el empleo de la misma, a menos que en vez de hacer C = capital invertido, se hiciera C = capital actualizado, en que éste se determinara anualmente en base al valor actual del capital invertido, o aplicando al capital invertido un coeficiente corrector, que podría ser el del índice de los precios al por mayor, o uno similar.

**g) EL PRORRATEO DE LA CUOTA PERTENECIENTE A
LOS TRABAJADORES HA DE HACERSE EN BASE A
UNA FÓRMULA CLARA Y PRECISA**

El problema del prorrateo de los beneficios es quizá el más arduo de los que se presentan en el estudio de un sistema de participación en los beneficios.

Al respecto, es interesante transcribir un comentario de Rivarola sobre el "derecho" relativo que a cada trabajador corresponde en el reparto de los beneficios (1): "No me conviene mucho la identidad que con frecuencia se pretende establecer, en la disputa sobre el derecho al beneficio de la Empresa, entre el tiempo dedicado a la tarea y la pericia y eficacia con que la tarea se realiza. Tanto dice 'mucho trabajo' el portero que ha permanecido ocho horas de pie o sentado en la puerta del local de la empresa, como el individuo que herramienta en mano ha empleado ocho horas para hacer dos unidades cualesquiera, como el obrero diestro que ha hecho cinco de esas unidades en lugar de dos. Y no sabría si ha 'trabajado' más el vendedor que empleó tres horas en visitar a los clientes y colocar ventas por 1.000 pesos, o el que pasó ocho horas para vender un total de 100 pesos; ni se sabría decir si es más trabajo el del obrero que en ocho horas hizo diez piezas todas defectuosas, o el que en igual jornada hizo seis piezas perfectas. Pero sí, se puede afirmar sin hesitación que no es ese 'trabajo' medido por minutos el que llena las condiciones de 'justicia' para reclamar un 'derecho' a participar en los beneficios".

Es sumamente difícil hallar una fórmula de

(1) MARIO A. RIVAROLA, "La participación en los beneficios de los empleados", publicado en "La Información", febrero 1947, N° 206, pág. 5.

repartición de las ganancias entre el personal que tenga en cuenta el verdadero 'derecho' adquirido por el trabajador a las ganancias de la empresa, principalmente en los planes que abarcan al conjunto de empleados y obreros.

Si la repartición se hace en forma proporcional al sueldo o salario, el empleado u obrero celoso del cumplimiento de sus funciones recibe la misma suma que el empleado u obrero negligente o de espíritu hostil.

Si la repartición se hace en relación al mérito personal, no es posible aplicar un temperamento de justicia, dado el considerable número de personas que en general tienen las empresas a su servicio. Aún en los casos en que fuera posible aplicar dicho temperamento, este sistema de repartición produce muchos disgustos y rozamientos entre el personal, el que generalmente no queda conforme con la forma en que han sido valorados los méritos individuales.

Es difícil hacer una repartición equánime entre personas de tan distinta capacidad como las que trabajan en una misma fábrica, debiendo tener en cuenta factores tan distintos como la inteligencia o la contracción al trabajo del obrero, su mayor o menor habilidad, su asistencia regular al desempeño de las tareas o su inasistencia repetida.

A este respecto, el estudio de los Consejeros de Relaciones Industriales menciona (1) que mu-

chas de las compañías consultadas manifestaron la imposibilidad de encontrar una fórmula u otro medio por el cual la participación en los beneficios fuera proporcional a la contribución individual para la prosperidad de la empresa, aún en el caso de planes circunscritos a un pequeño grupo de dirigentes.

Por ello, generalmente se adopta en los planes una fórmula que relaciona la cuota individual con el salario; o con el salario y la asistencia; o con estos últimos combinados con la antigüedad; o que relaciona la capacidad con la antigüedad y estos dos factores con la remuneración.

La aplicación de los distintos sistemas depende de circunstancias diversas, tales como la importancia de la empresa, el grado de confianza que la Dirección despierta entre los obreros, la modalidad del trabajo, etc.

Es interesante transcribir la fórmula de repartición de los beneficios implantada por Eric Johnston en sus cuatro compañías de Spokane, Washington, aunque debemos hacer notar que el número total de empleados era pequeño (400 personas) (1).

De las utilidades netas de la empresa se paga a los empleados una participación del veinticinco por ciento, en proporción a sus "unidades totales de crédito", según la siguiente tabla de puntos:

(1) "Factory management & maintenance", mayo 1947, pág. 94 y sigs.

"Por cada 100 dólares de compensación anual	1 unidad
"Por cada año de servicio continuo ...	1 unidad
"Por cada período de seis meses en el consejo menor de directores (1), únicamente durante el año en curso ..	5 unidades
"Para el supervisor	5 unidades
"Para el ayudante del gerente departamental	15 unidades
"Para el gerente departamental	25 unidades
"Para el personal y puestos especiales, de acuerdo con cada caso	varias."

En el cuadro N° 2, tomado del mismo artículo (2), se presenta un caso hipotético de aplicación del sistema.

No deja de ser interesante, a pesar de carecer de una fórmula precisa para la repartición de las ganancias, el plan aplicado en la Pitney-Bowes (Norte América). Por él, los directores se comprometieron a considerar un dividendo para el Trabajo cada vez que consideraran uno para los Accionistas. Después de deducido un determinado interés para las acciones de capital, el remanente se reparte entre los accionistas y los empleados, en proporción a la participación que

(1) El plan prevé también la participación del personal en la administración de la empresa.

El consejo menor de directores se compone de siete o más miembros representantes de todos los grupos de trabajadores de la Empresa. Debe planear y presentar a la Dirección de la Empresa sistemas para el mejoramiento de los negocios de la compañía, sobre ideas desarrolladas por los comités o sugeridas por los empleados. La mayoría de los problemas administrativos son estudiados por los consejos menores.

(2) "Factory management & maintenance", mayo 1947, pág.

COMO SE BENEFICIAN LOS EMPLEADOS DE JOHNSTON (Caso hipotetico)

CUADRO N° 2

HIPOTESIS: Ganancias antes de descontar impuestos o dividendos: \$ 50.000

HIPOTESIS: Personal y condiciones siguientes:

- Gerente, 40 unidades, ganancia \$ 12.000, 15 años de servicio, nada por consejo menor
- Tres gerentes departamentales, 25 unidades cada uno, ganancia total \$ 18.000, 25 años de servicio total, tres términos en el consejo menor, en conjunto.....
- Dos ayudantes de gerentes departamentales, 15 unidades a cada uno, ganancia total \$ 9.000, 10 años de servicio total, dos términos en el consejo menor
- Cuatro supervisores, 5 unidades a cada uno, ganancia total \$ 14.000, 15 años de servicio total, y tres términos en el consejo menor

	Por remuneración	Por servicio	Por consejo menor	Por puesto	
	120	15	-	40	} Total de unidades para 10 años en pleados:
	180	25	18	75	
	90	10	10	30	
	140	15	15	20	
Subtotales:	530	65	40	165	
-Otros 60 empleados, ganancia total anual \$ 183.000, con 150 años de servicios totales y sin créditos, excepto por cuatro términos en el consejo menor	1330	150	20	-	} Id. para otros en pleados:
Totales:	2060	215	60	165	1780

TOTAL DE UNIDADES PARA TODOS LOS EMPLEADOS

2500

Dividendo de trabajo total (25%)	\$ 12.500,-	Término medio de empleados administ. y superv. ..	\$ 400
Valor de cada unidad	\$ 5,-	Término medio de otros empleados	\$ 141,67

a cada uno de estos grupos haya correspondido en la obtención del beneficio. Así, si éste se debe en gran parte al aumento de la eficiencia de los empleados, estos últimos reciben una mayor participación. Pero si el aumento resulta de nuevos riesgos o nuevos métodos de explotación, el derecho a una mayor participación corresponde a los accionistas. Al comentar el plan, decía el Sr. Wheeler, presidente de la empresa: "A los accionistas no se les paga dividendos mediante fórmula alguna, y no veo razón fundamental alguna por la cual un plan de participación en las ganancias para empleados requiera tal fórmula" (1).

Con todo, consideramos que un plan del tipo del implantado en la Pitney-Bowes, a pesar de ser de tipo ideal, requiere muchísima comprensión de parte de los trabajadores, y franqueza de proceder en la determinación de los dividendos, por parte de los patrones, pues si no se reúnen estos requisitos, produce más daños que beneficios.

h) CONVENIENCIA DEL CONTROL OBRERO DE LOS BENEFICIOS

Para el buen funcionamiento de un plan de

(1) "Management News", vol. 21, Nº 3, marzo 8 de 1948.

participación en los beneficios es conveniente, pero no necesario, el control por los obreros de los beneficios de la empresa. En su forma directa, este control presenta muchos inconvenientes, pero en la forma indirecta, por medio de contadores públicos o de entidades oficiales (por ej., la Dirección General Impositiva), que solo certifiquen a los obreros "que la suma distribuida es correcta", dicho control es factible y , en mi particular opinión, conveniente.

CONSIDERACIONES FINALES

Un plan establecido sobre las bases fijadas más arriba puede dar -- y ha dado ya en países más evolucionados, como Estados Unidos de Norte América, Gran Bretaña y Francia -- buenos resultados en la práctica.

Sin embargo, en la actualidad las ganancias de las empresas están en general limitadas. En estas condiciones, la suma percibida individualmente por el obrero es pequeña y no constituye aliciente ninguno, transformándose generalmente en un simple sobresueldo. Por ello, no consideramos oportuno el momento para la implantación de sistemas de participación en los beneficios, salvo en aquellos casos aislados en que dicha medida sea justificable, en base a las ganancias obte

nidas por la empresa.

Bajo ningún concepto nos parece conveniente su implantación obligatoria por ley.

TERCERA PARTE

ACCIONARIADO DEL TRABAJO

CAPITULO X

ANTECEDENTES DE LA APLICACION PRACTICA

DEL ACCIONARIADO DEL TRABAJO

La aplicación de sistemas de accionariado del trabajo es casi tan antigua como la de la participación en los beneficios, habiéndose extendido bastante en los países de habla inglesa.

a) ANTECEDENTES EXTRANJEROS

Haremos un breve estudio de los sistemas aplicados en aquellos países de Europa y América en que el accionariado del trabajo alcanzó mayor desarrollo.

1) Francia

En Francia encontramos los primeros casos de aplicación de sistemas de accionariado del trabajo.

En 1845, la Papelería Cooperativa Laroche Joubert et Cie., de Angouleme, fundada cinco años antes por Juan Edmundo Laroche Joubert, dió participación en los beneficios a los principales jefes y colaboradores, a los que más tarde hizo socios comanditarios, en tanto que extendía la participación a todo el personal.

En 1868, con el nombre de Papelería Cooperativa de Angouleme, alcanza su apogeo, con un capital de 4.320.000 francos, de los que 1.783.000 francos, o sea el 41 por ciento, pertenecían a los obreros.

De las utilidades de la empresa correspondía al 53 por ciento a los trabajadores, los que podían depositar la parte que individualmente les correspondía en una cuenta especial y, por cada 1.000 francos acumulados, recibían una acción de capital de la sociedad, con todos los derechos y obligaciones que se desprendían de su posesión.

De Juan Bautista Godin, y su Familisterio de Guisa, nos hemos ocupado al hablar de la participación en los beneficios, por lo que nos referimos al capítulo IV.

Los Almacenes Bon Marché, de París, que en 1876 habían establecido la participación en los beneficios, adoptaron en 1880 la forma de sociedad en comandita, con 20.000.000 de francos de capital, de los

cuales permitieron suscribir siete millones y medio a noventa y seis de sus empleados.

En 1900, la manufactura Japy Frères et Cie., de Belfort, ofreció a sus obreros obligaciones que rentaban un interés mínimo garantido del cuatro y medio por ciento anual, el que podía elevarse hasta el ocho y medio por ciento, en proporción al dividendo que percibieran las acciones ordinarias.

Después de la sanción de la ley del 26 de abril de 1917, sobre sociedades a participación obrera, el sistema por ella establecido fué adoptado por algunas empresas, entre las que pueden citarse: la Sociedad Metalúrgica de Landy, los Grandes Molinos de Paris, las Usinas y Fundición de Quimperlé y las Construcciones Marítimas Vascaas (de los Bajos Pirineos).

2) Gran Bretaña

Aunque en Gran Bretaña el accionariado del trabajo comenzó a aplicarse bastante más tarde que en Francia, adquirió mucho mayor desarrollo.

La South Metropolitan Gas Company, a raíz de una huelga provocada por la National Union of Gas Workers and General Labourers of Great Britain and Ireland, implantó en 1889 la participación en los beneficios, relacionándola con el precio del gas. En 1894 ofreció acciones de la empresa a los obreros, a los que pagaba mayor salario si invertían parte de él en acciones de la casa, cotizadas en la Bolsa a 15 libras, por su valor nominal de 5 libras. El plan dió

buen resultado, y en 1920, según Deloncle, los accionistas obreros poseían 412.000 libras en acciones.

El sistema se extendió a otras compañías. En 1913, según "The Board of Trade Labour Gazette" (1) sumaban 141 las grandes empresas que aplicaban sistemas de accionariado del trabajo. De ellas, 139 ocupaban en conjunto más de 106.000 obreros. Sumando los capitales de 31 empresas de gas incluidas en el grupo se superaban cincuenta y un millones de libras. Hasta 1913 esas compañías habían distribuido más de 910 mil libras en acciones de trabajo.

Unas trescientas empresas, pertenecientes a las más diversas industrias, aplicaban en 1920 sistemas de accionariado.

Según el Ministerio de Trabajo británico, el número total de empresas que a fines de 1935 tenían en vigor sistemas de participación en los beneficios era de 414. Estas empresas habían distribuido en ese año, a título de participación, un promedio de 10 libras 4 chelines 3 peniques, lo que correspondía al 5,8 por ciento del salario (2).

La Morris Motors Ltd. estableció en 1937 un fondo de un millón de acciones ordinarias de la sociedad, cuyo dividendo era destinado a los trabajadores. Los obreros, por intermedio de sus representantes, tenían el control del fondo (3).

(1) Número de septiembre de 1913.

(2) (3) O.I.T., "El año social 1936-37", Ginebra 1937, pág. 467.

3) Estados Unidos de Norte América

Aunque, en general, la doctrina se manifestó siempre contraria a la implantación de sistemas de participación en los beneficios y de accionariado del trabajo, es en Estados Unidos donde alcanzaron mayor desarrollo ambas instituciones, especialmente la última.

Los empleadores norteamericanos, en general más emprendedores y confiados en el porvenir que los europeos, aceptaron (o no midieron) las responsabilidades que para ellos se desprendían de la implantación de sistemas que importaran inversión de los ahorros de los trabajadores en acciones de las empresas. Por otra parte, los mismos trabajadores contribuyeron al mayor desarrollo de los sistemas implantados, en su afán de beneficiarse con las extraordinarias ganancias que repartían las empresas en el período comprendido entre la primera guerra mundial y la depresión del año 30.

El plan más antiguo conocido lo inició la A. W. Burrit Co., industrializadora de madera de Bridgeport, Connecticut, que empezó a vender acciones a sus directores en 1893 (1), y en 1917 extendió a todos los empleados el derecho de suscribirlas. En la misma época

(1) En los Estados Unidos son frecuentes los planes de posesión de acciones que cubren exclusivamente al personal superior, o a éste y a los empleados de oficina.

ca ofrecieron acciones a sus trabajadores varias compañías de ferrocarriles, pero únicamente tuvo éxito el plan del Illinois Central Railway, iniciado en 1893.

La Nelson Manufacturing Co., sociedad anónima dedicada a la elaboración de artículos de plomo y artefactos sanitarios, fundada en 1884 por el Sr. Nelson, con un capital de 200,000 dólares, inició en 1886 un sistema de participación en los beneficios para sus doscientos obreros. El año fué malo y la empresa solo pudo abonar un dividendo de seis por ciento al capital, pero entregó cinco por ciento en efectivo a los trabajadores. En 1889 resolvió pagar los dividendos en acciones. De 1889 a 1893, los dividendos oscilaron entre el 8 y 10 por ciento; después, y debido a la depresión de la última década del siglo pasado, los dividendos cayeron al 4 por ciento en 1894 y no se repartieron dividendos entre 1895 y 1905, año en que la compañía, habiendo acumulado ya una reserva considerable, pagó 4 por ciento por todos los años en que no se habían abonado dividendos. Fué también en 1905 en que se decidió incluir a los clientes en los beneficios del plan.

Las acciones de la sociedad redituaban un interés fijo del 6 por ciento, y eran entregadas a los participantes en el plan en oportunidad de la distribución anual de beneficios. Estos últimos, una vez separadas las sumas necesarias para cubrir el seis por ciento de interés que correspondía a las acciones ya

omitidas y las demás sumas destinadas a reservas, se dividía en una cierta proporción, que generalmente fue fijada en 3 para los clientes y 2 para los trabajadores, entre los participantes. En 1907, por ejemplo, los dividendos para los clientes fueron de 45 por ciento y los de los obreros y empleados de 30 por ciento. Como base para el cálculo de lo que correspondía a unos y otros, se tomaba: para los clientes, el valor del beneficio calculado sobre las compras realizadas por ellos en el año; y para los trabajadores, el salario anual.

El aumento de los negocios de la casa, incluido dentro del auge general del comercio en la gran nación americana, permitió a la Nelson Manufacturing Co. ampliar anualmente su capital en la suma necesaria para poder repartir su beneficio en acciones, llegando así a poseer en 1914 un millón quinientos mil dólares de capital, de los que más de la mitad pertenecían a los trabajadores y clientes de la casa.

La empresa estaba dirigida por un consejo de administración compuesto por siete directores, de los que uno representaba a los clientes y otro a los trabajadores.

En lo referente a los trabajadores, el plan fué posteriormente modificado en el sentido de exigirles una antigüedad mínima de seis meses al servicio de la compañía antes de permitirles beneficiarse con el plan, y negarles durante un plazo de tres años (con

siderando suficiente para que el trabajador se afirme en la empresa) el derecho a disponer de las acciones que por participación en los beneficios les correspondiesen (1).

En los primeros años de este siglo se inició en Norte América un movimiento tendiente a facilitar la adquisición de acciones por los empleados: la Pittsburgh Coal Co. estableció un plan en 1900; la National Biscuit Co., en 1901; la Firestone Tire & Rubber Co., en 1902; la Procter and Gamble Co. y la United States Steel Corp., en 1903. Poco tiempo después iniciaron sus planes la United States Rubber Co., la National Carbon Co., la Union Switch and Signal Co., la International Nickel Co. y la American Telephone and Telegraph Co.. Durante la segunda década del siglo, varias otras grandes compañías siguieron el mismo ejemplo; entre otras, la E. I. du Pont de Nemours and Co., la International Harvester Co., la Dennison Manufacturing Co. y la Consolidated Gas, Electric Light and Power Co. (2).

(1) Para más detalles sobre la casa Nelson Manufacturing Co., véase R. de BRILEY, "Essai sur l'association du capital et du travail par l'actionnariat ouvrier", Bruselas-París 1911, págs. 76 a 81.

(2) Consejo de la Conferencia de la Industria Nacional, "Practical experience with profit sharing in industrial establishments", Boston 1920 (Informe N.º 29), págs. 61-64; R. F. FOERSTER y E. E. MERRILL, "Employee stock ownership in the United States", Universidad de Princeton, Sección de Relaciones Industriales, Princeton 1927, págs. 6/7.

Durante la guerra de 1914/18, las ganancias de la clase trabajadora fueron elevadas, y los obreros adquirieron la costumbre de ahorrar. Con la supresión de la venta de los Liberty Bonds, al finalizar la guerra, los ahorros acumulados por los obreros se convirtieron en una nueva e importante fuente de capital, que fué atraída por los planes de venta de acciones, que tomaron mucho auge en los años subsiguientes.

Durante la depresión que siguió a la guerra, en los años 1921 y 1922, descendieron algo los sueldos y salarios, y el movimiento sufrió una leve disminución, pero con la firme prosperidad que se inició después, y especialmente con la marcada expansión de algunas secciones de la industria manufacturera (principalmente automóviles y sus accesorios), de los servicios públicos y de la industria de la construcción -- y pese al desempleo, que ya se notaba en los Estados Unidos --, aumentaron constantemente los salarios, y, como consecuencia de ello, la masa de dinero disponible en poder de los trabajadores, que éstos, en su afán de realizar grandes ganancias, invertían en acciones que les eran ofrecidas en condiciones muy ventajosas por las empresas.

Según un estudio realizado por R.F. Eberster y E. H. Dietel (1), en 1923 pusieron en práctica planes de accionariado del trabajo la Postum Cereal Co., Inc., la Armour and Co., la Radio Corporation of Amé-

(1) Op. cit., págs. 7/8.

rica, la Fleishmann Co., la Great Western Sugar Co., la Pacific Mills, la Jones and Laughlin Steel Corp., la United Shoe Machinery Co., la Standard Oil Co. of New York, y la Yale and Towne Manufacturing Co.. En 1924, la actitud de estas empresas fué seguida por la Bethlehem Steel Corp., la Brooklyn-Manhattan Transit Co., la General Motors Corp., la United Cigar Stores Co., la Simmons Co., la Corn Products Refining Co., la Terminal Barber Shops, Inc., el National City Bank of New York, etc., etc.. Más de doscientas compañías tenían planes de accionariado del trabajo al primero de mayo de 1926.

La prosperidad relativamente estable de los años siguientes a 1920 creó la idea, aún entre las clases dirigentes, de que, aumentando mucho el poder adquisitivo del pueblo, los Estados Unidos habían hecho el milagro de dominar las fluctuaciones del ciclo económico. El profesor Thomas Nixon Carver, de la Universidad de Harvard, muy impresionado por lo que él consideraba la continua prosperidad de los Estados Unidos, y la participación creciente que en ella tenía el trabajador, llamó a este desarrollo "la actual revolución económica de los Estados Unidos", título con el que sobre el asunto publicó un libro en 1926 (1). Consideró esta transformación de los trabajadores en capitalistas como una mejora que inevitablemente cam-

(1) T. N. CARVER, "Present economic revolution in the United States", Little, Brown and Co., Boston 1926, 270 págs.

claría la relación entre el capital y el trabajo. Para dar mayor fuerza a sus ideas, estudió aierta cantidad de los más importantes planes en actividad en ese momento, encontrando una real difusión de la propiedad del capital en las grandes empresas, con miles de trabajadores convertidos en propietarios, y con el aumento de los dividendos absorbido por el grupo obrero.

El profesor William Z. Ripley, de la misma Universidad, en su "Main Street and Wall Street" (1), trató en el visible aumento del número total de accionistas, que incluía grandes cantidades de jornaleros, motivo para una mayor intensificación del control gremial, y la necesidad del encauzamiento oficial de ese movimiento por vía legislativa o por la supervisión oficial.

Por su parte, los empleadores en general lamentaron la adquisición de acciones por los trabajadores con el sincero deseo de alentar el hábito de ahorro adquirido por los trabajadores durante la guerra, permitiéndoles al mismo tiempo participar en la prosperidad de las empresas. Creyeron que las acciones eran mejor inversión (por la posibilidad de obtener mejores dividendos, y por los aumentos que experimentaban en su valor bursátil) que los depósitos bancarios de ahorro. Otros empleadores pensaron que el adelanta-

(1) WILLIAM Z. RIPLEY, "Main Street and Wall Street", Little, Brown and Co., Boston 1927, 259 págs.

riada podría salvar la distancia existente entre la dirección y los trabajadores, y que los empleados accionistas adquirirían un sentimiento de asociación y responsabilidad que serviría como incentivo para una mayor producción y para la disminución de los gastos generales. Por último, algunas empresas supusieron que la generalización del accionariado haría menos atractiva para los trabajadores la afiliación al sindicato. Párese cuenta de tales intenciones, éstas últimas se opusieron desde un principio al desarrollo del accionariado del trabajo; pero, a pesar de ello, la década del 20 vio una reacción al aumento de los afiliados a los sindicatos y a la influencia que éstos habían adquirido durante la guerra.

Uno el movimiento de difusión del accionariado era en parte una faceta del aumento de la especulación que se manifestaba en esa época en los Estados Unidos y que había arrastrado no solo a las personas de mayor renta, sino también a los empleados y obreros. Las inversiones de los trabajadores en acciones se transformaron en sumas muy grandes en los últimos años de la segunda década. Según R. P. Forster y E.H. Dietel (1), los empleados de la American Telephone and Telegraph Co. poseían o estaban pagando en 1925 acciones de la compañía valuadas en ese momento en 370 millones de dólares. El fondo de inversiones de

(1) R. P. FORSTER y E. H. DIETEL, op. cit., pág. 62.

La Commonwealth Edison Co., al cual habían suscripto la mayoría de los 12.700 empleados habilitados, tenía a mediados de 1932 suscripciones efectivas por un valor de 1.355.000 dólares y suscripciones por cuotas por más de siete millones de dólares (1). Las cifras obtenidas sobre el monto total de las inversiones efectuadas por los empleados en ese período varían según los autores. De acuerdo a un cálculo efectuado en 1926, seis mil quinientos empleados de compañías tenían acciones valoradas en quinientos millones (2). Otro cálculo, realizado sobre la base del valor en plaza de las acciones al 15 de abril de 1926, estimó la inversión de los empleados en la industria americana muy por encima de los 700 millones (3). Hubo quien estimó que en 1927 no menos de un millón de empleados tenían acciones valoradas en mil millones de dólares (4). La marcada disminución del trabajo y de las ganancias, y la catastrófica declinación del mercado de acciones en los peores días de la depresión, fueron desastrosas para los planes de accionariado del trabajo. De acuerdo con los datos obtenidos por el Consejo de la Conferencia de la Industria Nacional, hubo una dismi-

- (1) ELEANOR DAVIS, "Employee stock ownership and the depression", Universidad de Princeton - Sección Relaciones Industriales, Princeton 1933, págs. 25/26.
- (2) HENRY BRIDERE y GRACE PUGH, "Profitable personnel practice", Harper and Bros., Nueva York 1929, pág. 138.
- (3) R. F. FOERSTER y E. H. DIMTEL, op. cit., pág. 62.
- (4) R. F. FOERSTER, "Employee stock ownership" en Enciclopedia de las Ciencias Sociales, Macmillan Co., Nueva York 1931, vol. 5, pág. 605.

nación de casi un 43 por ciento en la ocupación de obreros en 25 industrias manufactureras. La cotización media para 17 acciones comunes y 18 preferidas vendidas a empleados, tomando la de julio de 1916 como 100, fué de 15 para el 12 de julio de 1932. Como consecuencia de la caída en el precio de las acciones y la reducción de los ingresos de los empleados, se encontró en 1933 que sobre un conjunto de 50 planes estudiados, 31, o sea más del sesenta por ciento, habían sido interrumpidos (1).

Las compañías que habían fomentado planes de accionariado del trabajo se encontraron en situación muy molesta cuando debieron reducir los plantales y separar a muchos empleados, cuyos ahorros quedaban retenidos en los planes. Algunas compañías autorizaron a sus empleados suspendidos en el trabajo a retirar mensualmente parte de su haber; algunas devolvieron la suma total de las suscripciones, en distintos períodos de tiempo, sin interés; algunas hicieron otros tipos de arreglos, pero, en general, todos muy onerosos para las empresas.

Muchos empleados quedaron resentidos. Tuvieron la impresión de que la Empresa los había apaciguado con una sensación de seguridad que no correspondía a la realidad, y los había inducido a invertir sus ahorros en una forma que ella debía haber sabido que resultaría peligrosa, y luego los había separado de

(1) ELEANOR DAVIS, op. cit., págs. 7, 9, 24 y 39.

sus empleos en el momento en que más los necesitaban. Esta amarga desilusión produjo el afianzamiento del movimiento sindicalista norteamericano.

Como consecuencia de la crisis del año 30, se redujo mucho el número de planes de accionariado del trabajo en vigor: de 116 planes estudiados por los Consejeros Industriales, solo 27, o sea menos del 23 por ciento, estaban en vigencia en enero de 1945. De estos veintisiete, había quince restringidos a ejecutivos y/o empleados a sueldo mensual, y tres estaban limitados al personal de superior jerarquía. De estas cifras se desprende que es muy elevada la proporción de planes en que solo son beneficiarias las categorías superiores del personal, y, especialmente, los gerentes. Estos planes no entran dentro de lo que nosotros consideramos un sistema de accionariado del trabajo, por no abarcar a la totalidad, o, a lo menos, a la gran mayoría del personal de una empresa. Es conveniente, sin embargo, mencionar su existencia por ser muchos los planes de este tipo que se pusieron en práctica en los Estados Unidos con motivo de la última guerra, especialmente con el objeto de evadir las regulaciones de tiempo de guerra sobre remuneración del personal, así como también el impuesto a los róditos.

1) Casa Escasany S. A.

Al fundarse la empresa, en 1909, los estatutos establecieron que las acciones de la misma (con exclusión de las que quedaban en poder de la familia Escasany) solo podían ser suscriptas por el personal de la casa, disposición mantenida en el artículo 6º de los actuales estatutos (1). Las acciones son adqui

- (1) Para mejor información del lector, se transcriben a continuación los artículos más importantes, desde nuestro punto de vista, de los estatutos:

"Del Capital Social

"Art. 4.º.- El capital autorizado de la Sociedad queda fijado en la suma de pesos veinte millones moneda nacional de curso legal, representado por las siguientes acciones:

"a) Pesos cinco millones moneda nacional de curso legal, en Acciones Ordinarias del valor de un mil pesos moneda nacional de curso legal cada una, ya emitidas, en diez series de pesos quinientos mil moneda nacional de curso legal cada una, denominadas A a J, y totalmente suscriptas e integradas. Todas estas acciones son nominativas, a excepción de la Serie B que lo son al portador:

"b) Pesos cinco millones moneda nacional de curso legal, en Acciones Ordinarias, denominadas de Participación, que, a fin de ampliar y extender el propósito de los fundadores de la Sociedad, en el sentido de asociar a sus empleados en los beneficios de sus negocios, conforme a lo dispuesto en el artículo 6º, serán emitidas en diez series de pesos quinientos mil moneda nacional de curso legal cada una denominadas Primera a Décima, en la forma y modo que resuelva el Directorio. Estas Acciones de Participación serán siempre nominativas y del valor de un mil pesos moneda nacional de curso legal cada una;

"c) Pesos diez millones moneda nacional de curso legal, en Acciones Ordinarias y/o de Participación, nominativas. Estas Acciones, hasta el importe total del capital autorizado, serán emitidas

ridas con fondos de los empleados, entre los que se incluyen las gratificaciones que anualmente concede el Directorio. El accionista que cesa en el carácter de empleado debe devolver sus acciones, las que le son

en series de pesos quinientos mil moneda nacional de curso legal cada una, que llevarán la denominación que corresponda a su clase, en las condiciones, forma y modo que resuelva una Asamblea General convocada al efecto, por sí o a propuesta del Directorio.

"De Los Accionistas

"Art. 6.- Respondiendo esta Sociedad a los deseos de los señores R. y M. Escasany de asociar a su dependencia en los beneficios de sus negocios con una participación proporcional y transitoria, las acciones sólo podrán ser subscriptas por el personal de la Sociedad, no pudiendo el suscriptor transferirlas sino a empleados de la Casa Escasany, con autorización del Directorio, a fin de que el capital social esté equitativamente distribuido entre la dependencia.

"Esta autorización deberá ser acordada por mayoría de votos de los señores que constituyan el Directorio.

"Art. 7.- Atento lo estatuido en el artículo 6º, que precede, el accionista dejará de ser tal, así que por cualquier causa cese en su carácter de empleado de "Casa Escasany", en cuyo caso deberá entregar y entregar al Directorio el título o acciones cuya subscripción se le hubiera concedido.

"Estas Acciones, salvo lo dispuesto en el artículo 10º, quedarán excluidas de toda participación en los beneficios sociales, desde el día en que su propietario cese en su empleo, hasta nueva concesión a otro suscriptor.

"Art. 8.- El Directorio, al recibir las acciones de un socio cesante, le abonará su valor nominal y el interés que establece el Art. 9º siguiente.

"Art. 9.- Si el cese del empleado se produjere durante el año económico social, además del valor nominal de cada acción, se abonará al interesado:

"a) El dividendo que oportunamente fije la Asamblea, en proporción al tiempo transcurrido, entre gándose un certificado que acredite su derecho a percibirlo, dentro del plazo que dispone el artículo 17º, si el cese fuera motivado por causa justificada;

"b) Un interés del 5 por ciento anual, por el

abonadas al valor nominal más un interés por el tiempo transcurrido desde el comienzo del ejercicio; estos reembolsos pueden llegar en conjunto hasta un máximo de cincuenta mil pesos por mes. Las acciones solo pueden transferirse a otros empleados de la casa,

tiempo transcurrido, si el cese fuera motivado por mala conducta o sin motivo justificado.

"Tanto el reintegro de las acciones por su valor nominal, como el pago del interés a que se refiere el inciso b), se hará con imputación al fondo especial creado en el artículo 11^o.

"Art. 10.- Si el cese en el empleo fuera motivado por fallecimiento, las acciones del fallecido participarán del dividendo que acuerde la Asamblea a fin del ejercicio en curso y serán endosadas y entregadas al Directorio por el heredero o su representante legal, el 1^o de febrero siguiente, comienzo del nuevo ejercicio, para que el Directorio las distribuya de acuerdo al artículo 14^o.

"Si las acciones no son entregadas en esa fecha, cualquiera que sea la causa, dejarán de participar en dividendos futuros.

"El heredero del empleado fallecido, recibirá el capital nominal y un certificado que acredite sus derechos a percibir el dividendo que fije la Asamblea en la oportunidad establecida por el artículo 17^o.

"El reintegro del valor nominal de las acciones, se hará con imputación al fondo especial del artículo 11^o.

"Art. 11.- Cada año, la Asamblea anual Ordinaria, reunida de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 7^o y siguientes, determinará la parte de las utilidades realizadas y líquidas que se destinarán a integrar el Fondo Especial a que debe imputarse el rescate de acciones y pago de intereses a que se refieren los artículos 8^o, 9^o y 10^o, debiendo reintegrarse a ese fondo las sumas correspondientes una vez que las acciones hayan sido nuevamente suscriptas.

"Art. 12.- Si durante un ejercicio se produjera la separación de uno o más accionistas, y el fondo de Reserva Especial creado en el artículo anterior se hubiese agotado, el Directorio deberá pagar el rescate de las acciones de que fueran propietarios dispuesto en los artículos 8^o y 9^o, hasta la próxima Asamblea anual, que deberá detener la integración de aquel, conforme al artículo 11^o.

"Hasta tanto dicho rescate no se efectúe, el importe del valor nominal de las acciones, y el interés a que se refiere el artículo 9^o, inciso b),

previa autorización del Directorio, y siempre por su valor nominal más los intereses corridos.

El personal accionista participa en las asambleas con voz y voto y pueda integrar el Directo-

cuando correspondiere, gozarán de un interés anual del 5 por ciento, que será abonado en la misma oportunidad y con imputación al mismo Fondo Especial.

"El Directorio queda autorizado a limitar hasta la cantidad de \$ 50.000, -m/n. mensuales, la amortización del capital e intereses respectivos que mencionan los artículos 8º, 9º y 10º, suma que se prorrateará entre los socios cesantes.

"Art. 13.- Cuando un accionista halle conveniencia en ceder a otro empleado una o más de sus acciones, deberá proponer la transferencia al Directorio, de acuerdo con el Art. 6º, y si ella fuese aprobada, se liquidará entre sí, con la intervención de la Contaduría, su importe, en la forma establecida en los artículos 7º y 9º, inciso a).

"Art. 14.- Las acciones entregadas al Directorio, de acuerdo con lo consignado en los artículos 7º y 13º, serán distribuidas entre el personal de la sociedad por el valor nominal abonado a su anterior dueño, según los artículos 8º y 9º. A este efecto, el Directorio tendrá presente las solicitudes de suscripción que se le hubieren presentado, los merecimientos de los aspirantes y de más condiciones personales, y si hallase méritos para ello, las distribuirá dando preferencia a los que no tuvieran acción alguna y cuya modesta posición no les permitiera suscribir más que una sola.

"Art. 19.- El Directorio estará revestido de los más amplios poderes para la administración de la sociedad.

"Art. 20.- Serán sus atribuciones:

g) crear los empleos que juzgue necesarios, fijar su remuneración, y acordar la suscripción de acciones como participación de conformidad a lo establecido en el artículo 6º; conceder gratificaciones en la forma que estime conveniente; resolver la fusión o separación de sus puestos de todos algunos de los empleados de la Sociedad, sean o no accionistas; nombrar los subgerentes.

"Art. 42.- ... No podrán tratarse en ellas (las asambleas ordinarias) otros asuntos que los incluidos en la orden del día anunciada en la con

rio de la Empresa. Tiene, además, derecho a disfrutar de asistencia médica, para sí y sus familiares. Este sistema, exclusivo para los empleados accionistas, representa una ventaja importante, adicional a los dividendos que anualmente perciben. Por otra parte, la casa concede anualmente gratificaciones al personal, que en el ejercicio 1945/46 ascendieron a 153.000,- pesos (8,2 por ciento de las ganancias y 3,1 por ciento del capital) y en el ejercicio 1947/48 a 100.000,- pesos. Las utilidades correspondientes a este último ejercicio se elevaron a 3.504.000,- pesos, equivalentes al 39,7 por ciento del capital y reservas. A los accionistas se le distribuyó un dividendo del 22 por ciento.

Del capital social de 10 millones de pesos, pertenecen al personal 4 millones, o sea más de la tercera parte (el resto es de la familia Kacsany). Las

vocatoria.

"Los accionistas podrán pedir explicaciones o aclaraciones acerca de la marcha y estado social y hacer las indicaciones que estimen convenientes al respecto, para que el directorio las tome en cuenta si las considera procedentes.

"Art. 50.- La circunstancia de ser accionista no modifica las condiciones del empleado ni releva de la subordinación debida a sus superiores en cargo, dentro de los negocios sociales.

"Art. 52.- Dada la índole de los negocios de la Sociedad, el Directorio fijará el número de accionistas que cada empleado deberá dejar depositadas en la caja social en garantía del buen desempeño de su cargo.

"Todas las acciones emitidas o que se emitan, cualquiera que sea su clase, que no quedasen afegadas, según el párrafo anterior, quedarán depositadas en la caja de la Sociedad en custodia."

acciones se hallan distribuidas entre algo más del ochenta por ciento del personal estable de la casa.

2) La Superiora

Es muy interesante la lectura de los estatutos de esta empresa, pues de la misma se desprende que el plan de accionariado del trabajo no es sino una parte de un más amplio sistema tendiente a proteger al trabajador, haciendo al mismo tiempo más íntima la relación obrero patronal.

En 1921, la empresa tuvo dos iniciativas interesantes: creó un consejo consultivo de personal y comenzó la emisión de acciones de participación.

El Consejo Consultivo del Personal: entre sus funciones figuraban las atinentes a las relaciones entre el capital y el trabajo y el estudio de las cuestiones relativas a la marcha de la industria, pudiendo aconsejar soluciones para las mismas (art. 1º del reglamento del Consejo). En los primeros años el Consejo funcionó más o menos regularmente, pero luego su actividad decayó hasta tal punto que hoy puede decirse que no existe; hace años que no registra actividad.

Las acciones de participación: Según los estatutos, de los diez millones de pesos de capital autorizado, dos millones están representados por "acciones de participación" de cien pesos cada una, destinadas a los accionistas denominados "colaboradores" (1).

(1) Por el especial interés que presentan los estatutos

El plan considera colaboradores, no solo a "los empleados y obreros del establecimiento", sino también a "los comerciantes que expendan exclusivamente productos de 'La Superiora'", así como a los distri-

tos en estudio, aprobados el 15.7.46, se transcriben a continuación las cláusulas más importantes:

"Art. 5.- El Capital autorizado de la Compañía, que es actualmente de tres millones de pesos, podrá ser aumentado hasta la suma de diez millones de pesos, moneda nacional de curso legal, por resolución del Directorio, que se tomará en cada caso y previa elevación a escritura pública e inscripción en el Registro Público de Comercio. El capital estará representado por las siguientes acciones:

"c) Dos millones de pesos en veinte mil acciones de participación de cien pesos moneda nacional cada una, correspondientes a las series E., F. ya emitidas y a las series G. y H. que estarán también sujetas a las disposiciones especiales que se determinan en el Capítulo segundo de este título, para los accionistas que se denominen colaboradores. Estas acciones podrán ser emitidas también como pago parcial o total de dividendos futuros de acciones de participación.

"Art. 9.- Las Acciones de participación correspondientes a las series E., F., G. y H., conservarán siempre el carácter de nominativo. Los demás títulos a emitirse pasarán a ser al portador, una vez pagados íntegramente.

"Art. 10.- La suscripción y posesión de las acciones implica la obligación de someterse a los Estatutos y a las resoluciones de las Asambleas Generales debidamente constituidas.

"Art. 11.- La Sociedad solo reconoce un tenedor por cada acción, en todo cuanto se refiere a las relaciones de derecho entre ella y los asociados.

"Art. 12.- Las acciones mientras son nominativas no podrán transferirse sin consentimiento previo del Directorio, salvo caso de transmisión hereditaria o venta judicial.

"Art. 15.- En el caso de vincular económicamente con la empresa a los obreros y empleados que en adelante se denominarán 'Colaboradores', en los beneficios de los negocios, con una participación proporcional y transitoria, se destinó el primer dividendo de cinco mil acciones de cien pesos moneda nacional cada una y posteriormente en ocasión del cuarenta y uno aniversario de la funda-

buidores y corredores, a los empresarios de fraccionamiento, proveedores de uva, elaboradores y trasladistas de vino".

Estas acciones presentan características que

ción de 'La Superiora', se destinó la serie E., compuesta también de cinco mil acciones de pesos cien moneda nacional cada una, para suscripción únicamente por colaboradores de la Sociedad. A con-
tra de la reforma de estos Estatutos, los colaboradores, obreros y empleados, podrán invertir, sin perjuicio de lo establecido en el artículo cuarenta y siete, inciso F., hasta el equivalente a la cuarta parte de las remuneraciones que perciban cada mes, en la adquisición de esas acciones y de las series G. y H. que se autoriza por el presente, no pudiendo el suscriptor en ningún caso adquirirlas ni transferirlas en condominio. Al ingresar en la Sociedad todo 'Colaborador', pueda suscribir íntegramente el valor de una acción.

"Se consideran 'Colaboradores', a los efectos de la suscripción de acciones de participación, que el artículo quinto autoriza, a las personas o entidades que reúnan las siguientes cualidades:

- "a) A los empleados y obreros;
- "b) A los comerciantes que expendan exclusivamente productos de 'La Superiora';
- "c) A los empresarios de fraccionamiento o de otras actividades relacionadas con la entidad;
- "d) A los distribuidores exclusivistas y corredores que no vendan otros productos similares a los que expende 'La Superiora';
- "e) A los proveedores de uva; a los que la elaboran por cuenta de 'La Superiora' y a trasladistas que a ésta vendan vino.

"Los colaboradores, empleados y obreros mencionados en el inciso a) de este artículo, podrán depositar para adquirir estas acciones hasta el veinticinco por ciento de sus sueldos y jornales. En casos excepcionales el Directorio podrá autorizar un porcentaje mayor.

"El Directorio queda facultado para determinar y aceptar las suscripciones de los demás colaboradores en la forma y proporción que estime conveniente. Las acciones de participación solo se acordarán previa integración o pago total.

"Art. 16.- Las acciones de estas series, gozarán de un interés del seis por ciento anual, siempre que no se resuelva repartir un dividendo mayor, en cuyo caso gozarán en cambio del mismo dividendo que las acciones ordinarias. Si las utilidades líquidas y realizadas del año fueran insufi-

Las acciones de las ordinarias. Son de compra no obligativa y gozan de un interés no inferior al seis por ciento anual acumulativo. Quedan excluidas de toda participación en la distribución de reservas o dividendos

sientes para pagar el interés del seis por ciento anual a que se refiere este artículo, la parte que faltare, será reintegrada con los beneficios de los años siguientes, sin interés por el retardo en el pago.

"Art. 17.- Atento a lo establecido en el artículo décimo quinto, el accionista dejará de ser tal cuando por cualquier causa deje de pertenecer a 'Colaboradores' de la Sociedad, en cuyo caso deberá endosar y entregar al Directorio el título o acciones cuya suscripción se le hubiere concedido como participación. Estas acciones, salvo lo expuesto en el artículo veinte, quedarán excluidas de toda participación en los beneficios sociales, desde el comienzo del ejercicio en que su propietario cese en su cargo o se acuerde el reembolso de sus acciones, hasta nueva concesión a otro suscriptor, por parte del Directorio. El accionista perderá el carácter de colaborador si siendo poseedor de materia prima u otros elementos de transformación, venta o consumo por 'La Superiora', transcurriera un año, sin operar con la Sociedad. Dejará de ser colaborador de inmediato, el accionista que siendo empleado u obrero a sueldo, jornal o comisión, deje de prestar servicios.

"Art. 18.- Recibidas las acciones de un socio cesante, el Directorio ordenará el crédito en su cuenta por el valor nominal, en la oportunidad que corresponda de acuerdo a las disposiciones del artículo vigésimo primero, además le acreditará un interés del seis por ciento anual, por el tiempo que hubiere transcurrido dentro del ejercicio incompleto con imputación a reservas facultativas o a dividendos.

"Art. 19.- Si el cese en el cargo fuese motivado por fallecimiento, las acciones del fallecido participarán del dividendo que acuerde la asamblea al fin del ejercicio en curso, y serán endosadas y entregadas al Directorio por los herederos o representante legal el primero de julio siguiente al comienzo del nuevo ejercicio, para que el Directorio las distribuya de acuerdo con el artículo vigésimo primero. La Sucesión del extinto recibirá en efectivo, al entregar las acciones en la oportunidad especificada en el artículo vigésimo, el capital nominal y un certificado que acredite sus derechos a percibir, oportunamente y con arreglo

buciones extraordinarias, si las hubiere. Sus dueños pueden asistir a las asambleas, pero sin voz ni voto; tampoco pueden ser directores. Para su adquisición, los empleados y obreros pertenecientes a la em-

a los Estatutos, el dividendo que en oportunidad fijará la Asamblea. En caso de que los herederos del fallecido no quisieran acogerse al beneficio que les acuerda este artículo, la liquidación de las acciones se hará en la forma que establece el artículo décimo octavo.

"Tratándose de socios viñateros o trasladistas y cuando los herederos continúen como tales, podrán conservar el carácter de accionistas, cumpliendo los demás requisitos del Estatuto.

"Art. 20.- El accionista 'Colaborador' podrá solicitar al Directorio el pago del valor nominal de sus acciones. Cuando la resolución sea favorable, el pago se efectuará en la forma indicada en los artículos décimo octavo y vigésimo primero, previa deducción de deudas que tuviera con la Sociedad.

"Art. 21.- El Directorio colocará las acciones recibidas de acuerdo a las disposiciones de los artículos décimo séptimo al vigésimo en otras personas que deban conceptuarse 'Colaboradores', por su valor nominal y entregará el importe que abone el nuevo tomador, al tenedor anterior. Para anticipar esas devoluciones a 'Colaboradores', que dejen de serlo, el Directorio podrá emplear fondos de utilidades realizadas y líquidas que existan, excepción hecha del fondo de reserva legal.

"Art. 22.- La circunstancia de ser accionista no modifica las condiciones del 'Colaborador' en el desempeño de sus tareas ni el orden de la subordinación jerárquica debida a sus superiores en la organización de la Sociedad.

"Art. 23.- El Directorio fijará el número de acciones que cada socio 'Colaborador' deberá tener depositadas en la Caja Social en garantía del buen cumplimiento de sus deberes. Las acciones de estas series que no quedasen afectadas según el párrafo anterior, quedarán depositadas en custodia en la Caja Social.

"Art. 43.- Los tenedores de las acciones de las series A Preferidas, y de las Series E, F, G, y H, de participación, podrán asistir a las Asambleas ordinarias y extraordinarias, pero no tendrán intervención ni voto como propietarios de dichas acciones. Esta disposición no traba los derechos que les pueda corresponder como poseedores de acciones ordinarias.

presa pueden invertir hasta la cuarta parte de su remuneración mensual, además de la gratificación que anualmente les correspondiera. Esta gratificación la g torga el Directorio, a su absoluta discreción, para recomenzar a los empleados meritorios, y en conjunto se eleva al siete por ciento del beneficio líquido de la empresa.

El accionista de esta clase deja de ser tal cuando por cualquier causa deja de ser "colaborador" de la sociedad, en cuyo caso debe endosar y entregar las acciones que posee al Directorio, el que abona el

"Art. 47.- Los beneficios líquidos y realizados que resulten del balance después de deducidas las amortizaciones, provisiones para negocios pendientes y gastos generales, de acuerdo a las disposiciones legales y reglamentarias en vigencia, se destinarán:

"a) Cinco por ciento al Fondo de Reserva Legal,

"b) Ocho por ciento de interés anual a las acciones preferidas de acuerdo al artículo quinto de estos estatutos.

"c) Seis por ciento de interés anual a las acciones de participación de las series E, F, G y H, siempre que no se resuelva repartir un dividendo mayor, en cuyo caso gozarán en cambio, del mismo dividendo que las acciones de las series B, C, D, I, J, K, L, M, N, O, P, Q y R (ordinarias).

"f) Siete por ciento para recomenzar empleados meritorios, a la discreción absoluta del Directorio, el que podrá repartir todo o parte de este porcentaje en efectivo y/o en acciones de participación.

"g) Medio por ciento al fondo de protección al personal.

"h) Uno por ciento para beneficencia pública.

"Art. 52.- Se establece categóricamente que, en las acciones preferidas, Serie ¹, y de participación, Series E, F, G y H, éstas quedan excluidas de toda participación en la distribución de reservas o distribuciones extraordinarias, si las hubiere."

valor nominal de las mismas más un interés del seis por ciento anual por el tiempo transcurrido del respectivo ejercicio. Si el cese en el cargo es motivado por fallecimiento, las acciones de la persona fallecida participan del dividendo correspondiente al ejercicio en curso, debiendo ser devueltas por los herederos al Directorio, quien las abona a su valor nominal. Sin perjuicio de estos casos, el accionista colaborador puede solicitar al Directorio el pago del valor nominal de sus acciones. Las acciones devueltas por cualquier causa son colocadas por el Directorio entre otros colaboradores, siempre por su valor nominal.

Otros beneficios para el personal: Los estatutos mencionan otros beneficios concedidos al personal. Así, el Directorio está facultado para "nombrar y remover los empleados necesarios, fijar sus atribuciones, sueldos y eventual participación de los beneficios"; "estudiar y aplicar todas las medidas e instituciones de previsión o de ahorro, en beneficio de los empleados y obreros, destinadas a asegurar su bienestar y la mayor armonía entre el Capital y el Trabajo"; "determinar, en cada caso, los subsidios o auxilios que deben distribuirse a los empleados enfermos o pobres, del fondo de protección al personal"; "distribuir todo o parte del fondo creado para beneficencia pública" (art. 31, incisos e, i, k, l); siendo facultad exclusiva del Presidente proponer al Directorio las gratificaciones, jubilaciones y pensiones o remuneraciones

extraordinarias que estime procedente acordar (art. 33). De los beneficios líquidos y realizados se destina un "siete por ciento para recompensar empleados meritorios, a la discreción absoluta del Directorio, el que podrá repartir todo o parte de este porcentaje en efectivo y/a en acciones de participación"; un "medio por ciento al fondo de protección al personal"; y un "uno por ciento para beneficencia pública" (Art. 47, incisos f, g, h).

Resultados del plan: Los resultados del plan adoptado por "La Superiora" en 1921 se desprenden claramente de la lectura de las últimas memorias:

Al 30 de junio de 1946 había suscriptas e integradas 5.583 "acciones de participación", por un valor de 558.300 pesos, lo que representaba algo más de la quinta parte del capital social realizado (\$ 2.558.300.-). Al 30 de junio del año siguiente, dicho valor era de \$ 697.000.-, representado por 6.970 acciones, sobre un total de 38.770. Al 30 de junio de 1948, las "acciones de participación" en poder de los colaboradores, con un valor de 832.200 pesos, representaban el 17,2 por ciento del capital realizado (4.832.200 pesos).

En el ejercicio cerrado el 30 de junio de 1946 -- que fué solo de seis meses por cambio en la fecha del balance --, las utilidades líquidas ascendieron a 891.564 pesos (o sea el 18 por ciento del capital y reservas); las acciones ordinarias y de partici

pación recibieron un dividendo del 12 por ciento, en acciones a la par; y se destinó además: el siete por ciento de las ganancias (62.409 pesos) para gratificaciones al personal: el uno por ciento para el fondo de beneficencia pública (8.915 pesos) y el medio por ciento al fondo de protección al personal (4.457 pesos).

En el ejercicio siguiente, se repartió un dividendo del cinco por ciento en efectivo y quince por ciento en acciones a las acciones ordinarias y de participación y se destinó el siete por ciento de las ganancias (90.519 pesos) a gratificar al personal, el uno por ciento (12.931 pesos) a beneficencia pública y el medio por ciento (6.465 pesos) al fondo de protección al personal.

En el ejercicio 1947/48 las utilidades líquidas se elevaron a 1.293.138 pesos, de las que se distribuyó un dividendo de cinco por ciento en efectivo y quince por ciento en acciones liberadas, y se destinó como en años anteriores, el siete por ciento de las ganancias (97.840 pesos) para gratificaciones al personal, y el 1 y $\frac{1}{2}$ por ciento, respectivamente, a los fondos de beneficencia pública y protección al personal.

3) Empresa Mixta Telefónica Argentina

La ex E.N.T.A. (actual Teléfonos del Estado), constituida bajo el régimen del decreto 15.349/

46 (sobre sociedades mixtas), establecía en sus estatutos (1) un sistema mediante el cual los obreros y empleados podrían, con preferencia sobre cualquier otro interesado, suscribir acciones (art. 12 inc. a). El personal estaba representado en el Directorio por dos directores con voz y voto (art. 35).

Se preveían importantes funciones para la Caja Mutual del personal, instituido a organizarse "para asegurar fines de asistencia y mutualidad social y la financiación de la compra de acciones por parte del personal, de tal modo que permitiera a éste participar del capital de la Empresa" (art. 63). El Directorio ofrecería a la Caja hasta el veinticinco por ciento de cada emisión de acciones (art. 7).

De las utilidades anuales se destinaría un cinco por ciento al fondo de reserva legal y la suma necesaria para abonar un dividendo básico del cuatro y medio por ciento anual a las acciones ordinarias, y el saldo, previa deducción del dos por ciento destinado a remuneración adicional del Directorio, Síndico y Gerente General, se distribuiría por partes iguales entre la Caja Mutual del personal y las acciones ordinarias (art. 61).

En resumen, el personal de la E.H.T.A., mientras estuvo actuando como empresa mixta, tenía derecho a los siguientes beneficios: a) adquirir acciones de

(1) Aprobados por el P.E. el 19 de noviembre de 1946.

la Empresa con facilidades de pago; b) ser representado en el Directorio; y c) obtener el apoyo económico de una entidad de la que el personal formaba parte -- la caja mutual --, y que era alimentada con el excedente de las utilidades.

4) Casa Muñoz

Los estatutos de Casa Muñoz (Comercios Argentinos S.A.) fijan el capital social autorizado en diez millones de pesos (seis millones en acciones ordinarias y cuatro millones en acciones preferidas) (art. 3). Las acciones preferidas, de un valor nominal de cien pesos cada una, tienen derecho a un dividendo no inferior a siete por ciento y no acumulativo, que es abonado con las ganancias líquidas y realizadas de cada balance, con preferencia sobre las acciones ordinarias; tienen los mismos derechos de voto que las ordinarias, y en caso de liquidación de la sociedad tienen un derecho deferente, una vez abonadas íntegramente las acciones ordinarias, al saldo que quede, hasta la concurrencia de su valor nominal, y al prorrateo que del excedente se haga; son emitidas por el Director General "en el tiempo y forma que estime conveniente", debiendo colocarlas preferentemente "entre el personal de la Sociedad que él tenga por conveniente". Las acciones preferidas, una vez satisfecho su importe, se extienden al portador; mientras su valor no sea totalmente integrado, están representadas

por certificados de acción nominativos (arts. 3, 15, 17 y 19)

En caso de retiro de un empleado u obrero, el interesado puede optar entre proseguir con la propiedad de sus acciones, u ofrecerlas en venta a la Casa.

El primero de agosto de 1942, el contador general de la Casa, Sr. Emilio Antona, promotor y organizador del plan, se dirigió por circular al personal, presentándole, a nombre de los señores Francisco y Emilio Muñoz, el plan por el cual éstos decidían hacer socios de la Casa a todos los empleados y obreros que tuvieran una antigüedad mayor de dos años en la empresa. A tal fin, los señores Muñoz entregarían a los trabajadores, de acuerdo a los merecimientos de cada uno, cantidades determinadas de acciones preferidas, en forma tal que en un término no mayor de diez años llegaran en conjunto a poseer la mitad del capital total de la empresa.

Desde esa fecha (1942), en la Asamblea General ordinaria de accionistas el Directorio General propone, además de las sumas destinadas a dividendos, reservas, etc., una cantidad global para gratificaciones al personal, por la labor cumplida durante el ejercicio que se considera. Aprobada esa cifra por la Asamblea, el Director General asigna individualmente a cada empleado y obrero un importe determinado, teniendo en cuenta para ello los siguientes factores:

suelo, antigüedad, conducta, méritos y asistencia. Estos importes son acreditados a cuentas corrientes, también individuales, con imputación a la cuenta general denominada "Gratificaciones al Personal", que ha quedado anteriormente habilitada con el monto total, en función del asiento general previo de distribución de las utilidades. Luego, y de acuerdo a la facultad acordada por el artículo 19 de los estatutos, se invita a todo el personal a suscribir acciones preferidas, por el importe que cada uno tiene acreditado por concepto de la gratificación citada en su cuenta individual. Aceptada la suscripción, se efectúa la emisión de las acciones y su integración, cancelando en cada caso el haber que el interesado tiene en su cuenta corriente.

El personal tiene derecho de convertir en cualquier momento su acción en efectivo, sea por venta directa o por préstamo auspiciado por la Empresa.

Dado que las sociedades anónimas no pueden prestar dinero sobre sus propias acciones, la compañía apela a dinero de fuente particular y de terceros para ofrecer al personal la ventaja de poder obtener inmediatamente de recibidas sus acciones, un préstamo en efectivo por el importe total de las mismas, mediante su entrega en concepto de depósito de garantía, conservando siempre su propiedad. Tales préstamos son renovables cada semestre, previo pago por el deudor del interés devengado, que se calcula en base a una tasa

prudencial.

El sistema de distribución de las acciones se vió ligeramente entorpecido por el Dto. 35.502/45, ya que éste obligaba a abonar el aguinaldo y a descontar determinadas sumas de la bonificación total concedida al trabajador, con lo que las sumas distribuidas representaban importes fraccionados, que no permitian su transformación total en títulos, debiendo ser entregada una parte en efectivo.

En el ejercicio correspondiente al año 1947, las ganancias netas ascendieron a 3.038.632 pesos, lo que representa el 24 por ciento del capital y reservas. Las acciones ordinarias recibieron un dividendo del doce por ciento y las preferidas (entre las que se incluyen las acciones en poder de los trabajadores), uno del ocho por ciento. Al 31 de diciembre de 1947 el capital suscrito se elevaba a 7.440.400 pesos, distribuidos en la siguiente forma: 5.530.000 en acciones ordinarias y 1.890.400 en acciones preferidas, de las que 1.800.400 pertenecían al personal.

Al igual que en ejercicios anteriores, "y en razón de la eficaz tarea realizada y del ilimitado entusiasmo evidenciado en el cumplimiento de sus deberes por todo el personal de la Sociedad", el Directorio destinó en 1947, en concepto de gratificaciones, y a favor de dicho personal, la suma de 500.000 pesos, pero dado el excelente resultado obtenido en el ejercicio, la misma Dirección propuso a la Asamblea que de

Las utilidades a distribuir se separase una cantidad adicional de 60.000 pesos a fin de acrecentar dichas gratificaciones y poder premiar así la colaboración prestada por el personal.

CAPITULO XI

INICIATIVAS LEGALES SOBRE EL ACCIONARIADO DEL TRABAJO

a) INICIATIVAS EXTRANJERAS

El accionariado del trabajo ha tenido en la legislación positiva menos desarrollo que la participación en los beneficios. Únicamente Francia, México y Chile tienen legislados sistemas de aquel tipo.

1) Francia

El 29 de marzo de 1909 el diputado Justin Godart presentó a la Cámara un proyecto de ley por el cual se hacía obligatoria en toda sociedad anónima y en comandita por acciones la amortización de las acciones de capital y su reemplazo por acciones de goce (dos por cada acción de capital), llamadas acciones

de goce de capital y acciones de goce de trabajo. Las primeras serían entregadas a los poseedores de las acciones de capital amortizadas y las segundas serían entregadas a la Caja Nacional de Crédito al Trabajo, a cuyo nombre habían ser inscriptas en los libros de la sociedad.

Los trabajadores de la sociedad tendrían que poder asistir a las asambleas generales en el mismo modo que la cantidad de acciones de goce de trabajo por cada uno designar.

Este proyecto otorgaba a los trabajadores un derecho de control sobre la empresa, pero no les concedía derecho sobre el capital ni sobre los beneficios de la misma, ya que las acciones pertenecían a la Caja.

La Ley francesa de 1917 constituyó el primer ejemplo antecedente de nuestro primer proyecto sobre el otorgamiento del trabajo.

El proyecto original fue presentado al Seno de su cargo de 1915, por el Ministro de Trabajo, M. Oudrea, y, muy modificado, quedó convertido en Ley el 25 de abril de 1917. Tiende a fomentar, sin imponerla, la creación de acciones de trabajo en las sociedades anónimas.

La Ley en estudio incorporó a la Ley del 25 de julio de 1867, sobre sociedades por acciones, modificaciones (72 a 80), que tratan sobre "Sociédades

anónimas con participación obrera." (1).

Del texto del artículo 72 se desprende el carácter optativo de la ley, ya que el mismo establece que "puede estipularse" en los estatutos de la co-

(1) "Art. 1.- La Ley del 24 de julio de 1867 sobre las sociedades es complementada por las disposiciones siguientes:

"Título VI - De las Sociedades anónimas con participación obrera.

"Art. 72.- Puede estipularse en los estatutos de toda sociedad anónima que la sociedad será con participación obrera.

"Las sociedades cuyos estatutos no tengan esta cláusula podrán transformarse en sociedades con participación obrera, procediendo de acuerdo a los párrafos 2, 3 y 4 del art. 31 de la Ley de 24 de julio de 1867, modificada por la ley de 22 de noviembre de 1913.

"Las sociedades anónimas con participación obrera estarán sometidas, independientemente de las Reglas generales aplicables a las sociedades anónimas, a las disposiciones de los artículos siguientes:

"Art. 73.- Las acciones de la sociedad se componen:

1º De acciones o certificadas de acciones de capital.

2º De acciones denominadas 'acciones de trabajo'.

"Art. 74.- Las acciones de trabajo son propiedad colectiva del personal asalariado (obreros y empleados de ambos sexos), constituidos en sociedad comercial cooperativa de mano de obra de acuerdo con el art. 68 de la ley de 24 de julio de 1867, modificada por la ley del 1º de agosto de 1893.

"Esta sociedad de mano de obra comprenderá obligatoria y exclusivamente a todos los asalariados de la empresa con más de un año de antigüedad y mayores de 21.

"La pérdida del empleo acarrea al participante la de todos sus derechos en la cooperativa de mano de obra, sin indemnización alguna, con la reserva del art. 79 de la presente ley.

"Cuando una sociedad se constituya desde su origen bajo el régimen de la presente ley, es decir bajo la forma de sociedad anónima con participación obrera, sus estatutos deberán prever la colocación en reserva, hasta la expiración del año, de las acciones de trabajo atribuidas a la colectividad de asalariados. A la expiración de este

ciudad anónima que ella será "con participación obrera" y que las sociedades existentes "podrán transformarse en sociedades con participación obrera". El mismo artículo determina claramente que el régimen solo

plazo las acciones serán entregadas a la cooperativa de la mano de obra legalmente constituida.

"Los dividendos atribuidos a los obreros y empleados que forman parte de la cooperativa obrera son repartidos entre ellos conforme a las reglas fijadas por los estatutos de la sociedad obrera y a las decisiones de sus asambleas generales.

"Siempre los estatutos de la sociedad anónima deberán disponer que anteriormente a toda distribución de dividendo, será sacado de los beneficios, en provecho de los tenedores de acciones de capital, la suma que corresponda al interés que ellos fijen al capital aportado.

"En ningún caso las acciones de trabajo podrán ser adjudicadas individualmente a los asalariados de la sociedad miembros de la cooperativa de mano de obra.

"Art. 75.- Las acciones de trabajo son nominativas, inscriptas a nombre de la cooperativa de mano de obra, inalienables durante toda la duración de la sociedad con participación obrera y selladas con una leyenda indicando su inalienabilidad e incesibilidad.

"Art. 76.- Los participantes en la sociedad cooperativa de mano de obra son representados en las asambleas generales por representantes elegidos por ellos, disponiendo cada uno para esta elección de tantos votos como su salario anual, establecido sobre las cuentas arregladas 15 días antes de la asamblea, comprenda al salario menor atribuido por la sociedad a obreros mayores de 21 años. Estas elecciones no son válidas si no asisten a ellas por lo menos las dos terceras partes de los participantes.

"Los representantes deben ser elegidos entre los participantes. Su número es fijado por los estatutos de la sociedad anónima.

"El número de votos de que disponen esos mandatarios en cada asamblea general es al número de votos del capital que está representado en la misma proporción que es el número de acciones de trabajo al de acciones de capital. El queda determinado en cada asamblea de acuerdo con las indicaciones del libro de asistencia.

"Los mandatarios presentes dividen igualmente entre ellos los votos que les son así atribuidos, los de más edad reciben los votos restantes.

"En caso de acción judicial los mandatarios ele

es aplicable a las sociedades anónimas.

Las acciones de la sociedad a participación obrera se componen de "acciones de capital" y "acciones de trabajo", con iguales derechos y obligaciones

gidos en la última asamblea eligen entre ellos uno o más para representar a los participantes. Si aún no se ha hecho ninguna elección o si ninguno de los mandatarios elegidos forma ya parte de la cooperativa de mano de obra, se procederá a la elección de mandatarios especiales en las formas y condiciones previstas en el párrafo primero de este artículo.

"Todas las decisiones de la cooperativa de mano de obra deberán por lo demás ser tomadas en esas mismas formas y condiciones.

"Art. 77.- Las asambleas generales de las sociedades anónimas con participación obrera para deliberar sobre modificaciones de los estatutos, prórroga del término de duración de la sociedad o disolución de la misma, requerirán siempre un número de accionistas que representen los tres cuartos de las acciones de capital. Podrá decidirse otra cosa por los estatutos. Cuando una decisión de la asamblea general modifique los derechos que comportan las acciones de trabajo, no será definitiva antes de haber sido ratificada por la cooperativa de mano de obra.

"Art. 78.- El Consejo de administración de la sociedad anónima con participación obrera comprende uno o más representantes de la sociedad cooperativa de mano de obra. Estos representantes son elegidos por la asamblea general de accionistas de entre los mandatarios que representan a la cooperativa en esta asamblea general. Su número es fijado por la relación que existe entre las acciones de trabajo y las de capital. Son nombrados por el mismo tiempo que los otros administradores y son como ellos reelegibles; sin embargo, su mandato cesa si dejan de pertenecer a la sociedad, y, por ende, a la cooperativa. Si el Consejo de administración solo se compone de tres miembros, deberá incluir uno al menos representante de la sociedad obrera.

"Art. 79.- En caso de disolución, el activo social no es repartido entre los accionistas antes de la amortización íntegra de las acciones de capital.

"La parte correspondiente a las acciones de trabajo, conforme a las decisiones tomadas por la asamblea general de la cooperativa obrera convocada a este efecto, se repartirá entre los partici-

ante la sociedad, salvo la única diferencia de que aquellas cobran un interés, "al tipo que los estatutos fijen", previo a toda repartición de dividendos. La ley no establece la proporción a mantener entre ambos

pantes y antiguos participantes que tengan por lo menos diez años de servicios consecutivos en el establecimiento de la sociedad, o al menos una duración de servicios sin interrupción igual a la mitad de la duración de la sociedad, y que hayan cesado ésta por causa de vejez o enfermedad.

"No obstante, los antiguos participantes que llenen las condiciones del párrafo anterior no figurarán en la repartición más que por nueve décimos, ocho décimos, siete décimos, etc., de una parte correspondiente a la duración de sus servicios, según que hayan cesado en ellos desde un año, dos, tres, etc..

"La disolución de la sociedad importa la de la cooperativa.

"Art. 80.- Las sociedades que se rijan por las disposiciones precedentes serán liberadas, en lo que concierne a sus estatutos o actas de aumento de capital, de los derechos de sello y toma de razón, exclusivamente aplicables al monto de las acciones de trabajo.

"Aquellas en las cuales el número de acciones de trabajo sea igual al menos al cuarto del de acciones de capital gozarán, además, para sus acciones de trabajo, de los beneficios acordados por el artículo 21 de la ley del 30 de diciembre de 1903, completada por el art. 25 de la ley de finanzas del 8 de abril de 1910, a las partes de interés de acciones en las sociedades de toda naturaleza llamadas de cooperación, formadas exclusivamente entre obreros y artesanos. Esos mismos títulos serán, además, liberados del derecho proporcional de sello impuesto por la ley de 5 de junio de 1850 y del derecho de transmisión establecido por la ley de 23 de junio de 1857. Independientemente de las inmunidades fiscales previstas en el párrafo precedente, las sociedades con participación obrera se beneficiarán con las ventajas acordadas por las leyes y decretos en vigor a las sociedades cooperativas, en lo que concierne a las adjudicaciones y licitaciones de trabajos públicos.

"El segundo apartado del artículo 64 de la ley de 24 de julio de 1867 es completado por la disposición siguiente:

"Si la sociedad usa de la facultad de emitir acciones de trabajo, esta circunstancia debe ser men

ción, por lo que el agente que la representa es el
funcionario.

Las acciones de trabajo son propiedad exclusiva
del personal participante constituido en sociedad
comercial. Su adquisición es acto de obra, la que debe ser
prender, obligatoria y voluntariamente, a todos los as-
sociados de la empresa mayores de 21 años y con un
año de servicio de un año. Los trabajadores que son as-
sociados del cargo que ocupan en la empresa privada,
con las reservas establecidas en el artículo 79, ten-
drán sus derechos en la cooperativa de mano de obra.

Las acciones de trabajo son inalienables, y
en ningún caso pueden ser adjudicadas individualmente
a los trabajadores. El dividendo que les es atribuido
se reparte entre los trabajadores en la forma que es-
tablezcan los estatutos de la sociedad obrera, la que
tiene entera libertad para determinar las modalidades
de la repartición.

La cooperativa de mano de obra interviene
en las asambleas generales de la sociedad obrera por
intermedio de sus mandatarios, los que son elegidos
por la asamblea general de participantes de la coope-
rativa, y cuyo número es fijado por los estatutos de
la sociedad obrera. La cantidad de votos de que dis-

ponada por la adición de las palabras "con partici-
pación obrera" (a)

(a) ESTIENNE GARANTIER, "Lois et Décrets (usage
courant)", M. Roussel Sirey, Paris 1952, page
446, 446 y 447/8.

nombrar estos mandatarios es el que otorga la totalidad de acciones de trabajo que la cooperativa posee. Así, por ejemplo, una sociedad con capital de 100.000 francos, dividida en 1.000 acciones de 100 francos, más 500 acciones de trabajo; la cooperativa dispondrá en la asamblea, cualquiera sea el número de sus mandatarios presentes, de un tercio de los votos.

La ley no ha establecido número mínimo para los mandatarios de la cooperativa ante la asamblea, pero el mismo debe ser al menos igual al número de representantes de la cooperativa al consejo de administración, ya que éstos deben necesariamente ser elegidos por la asamblea general de accionistas entre los mandatarios que representan a la cooperativa ante dicha asamblea.

El consejo de administración de la sociedad anónima de participación obrera comprende uno o varios miembros representantes de la sociedad cooperativa de mano de obra. Su número es fijado por la relación que existe entre las acciones de trabajo y las acciones de capital. Son nombrados por el mismo período que los otros administradores y son, como ellos, reelegibles; sin embargo, su mandato termina si dejan de ser empleados de la sociedad y, como consecuencia, miembros de la cooperativa. Si el Consejo de administración no se compone más que de tres miembros, debe comprender por lo menos un representante de la sociedad obrera.

Esta intervención de los obreros en la admini-

nistración de la sociedad fué uno de los puntos más discutidos de la ley. La objeción más seria era la que se refería a la irresponsabilidad económica de los mandatarios de la cooperativa. El "Journal des Debats", del 12 de marzo de 1917, decía al respecto: "No es lógico y antijurídico admitirlos, a ellos, cuyo interés personal es nulo y la responsabilidad ilusoria, a sentarse en el consejo junto a administradores que, a veces, han puesto en el negocio la mayor parte de su fortuna, y que, influidos por verdaderas responsabilidades financieras, deben tener por objetivo primordial administrar con prudencia los capitales que les son confiados?" "¿Qué garantía ofrecerá el que no es propietario de una acción, ni siquiera de una parte de los beneficios, ya que las acciones de trabajo no pertenecerán jamás a los obreros individualmente; un administrador que no tendrá ningún interés en la formación de reservas, ninguna inquietud por el porvenir de la sociedad y que, sin duda, en la práctica, será el órgano de un sindicato o de cualquier otra asociación, antes que el representante de los verdaderos intereses sociales?"

Por otra parte, las acciones de trabajo no responden ante la sociedad por la gestión de los representantes obreros, ya que si aquella llegara a tener reivindicaciones a hacer contra estos, por gestión inhabil o fraudulenta, no podría realizar su prenda vendiendo los títulos, debido a que las acciones de

trabajo pertenecen a la cooperativa y no pueden ser enajenadas.

Otra objeción planteada, ya de carácter legal, fué la que se refería al hecho de que, conforme a la ley de 1867, todo miembro del consejo de administración de una sociedad debe poseer cierto número de acciones de la misma, y los representantes obreros no son, individual ni colectivamente, propietarios de acciones.

La sociedad obrera debe ajustar su actuación a las prescripciones de la ley de 1867 sobre sociedades, modificada, en lo que concierne al quorum, por el artículo 76(1).

En caso de disolución de la sociedad anónima, las acciones de capital deben ser totalmente amortizadas antes de procederse a la repartición del activo social. La parte atribuida a los trabajadores se reparte entre los participantes y antiguos participantes "que tengan por lo menos diez años de servicios consecutivos en el establecimiento de la sociedad, o al menos una duración de servicios sin interrupción igual a la mitad de la duración de la sociedad, y que la hayan dejado por causa de vejez o de enfermedad. No obstante, los antiguos participantes que llenen las

(1) El artículo 76 atribuye a todos los participantes el derecho de voto; al participante con salario más bajo 1 voto, y a cada uno de los otros tantos votos como veces su salario comprende al salario menor. Toda asamblea debe reunir un quorum de presencia de dos tercios de los participantes.

condiciones del párrafo anterior no figurarán en la repartición más que por nueve décimos, ocho décimos, siete décimos., etc., de una parte, correspondiente a la duración de sus servicios, según que haya cesado en ellos desde un año, dos, tres, etc." (1).

La liquidación de la sociedad anónima impo-
ta la de la cooperativa.

La ley concede un cierto número de immuni-
des fiscales a las sociedades de participación obrera,
pero a condición que las acciones de trabajo corres-
pondan como mínimo a la cuarta parte del capital.

Gide, en su "Cours d'Economie Politique",
dice que la ley de 1917 no fué bien recibida por los
patrones, que miraban con desagrado "la perspectiva
de ver a sus obreros ejercer un derecho de control, a
título de accionistas, en la administración de la so-
ciedad..." y "temían que los representantes de los o-
breros llegasen a hacer repartir todos los beneficios,
sin tener en cuenta el porvenir de la empresa, o se g-
pusieran a toda modificación de los estatutos en la
que no vieran un beneficio inmediato, tales como las
que autorizan una emisión de debentures". Agrega que
los obreros tampoco acogieron dicha ley con simpatía.

La ley en estudio presenta además el incon-
veniente de que, como las acciones no pertenecen indi-
vidualmente a los trabajadores, éstos no llegan a te-

(1) Artículo 79.

ner la sensación de ser propietarios, por lo que, más que socios en la empresa, se sienten miembros de un sindicato (llamado cooperativa) que tiene cierto derecho a participar en la dirección y en los beneficios de la empresa; en otras palabras, se sienten más unidos al sindicato que a la empresa.

Dado el carácter facultativo de la ley de 1917, el sistema por ella implantado no se ha difundido mucho en la práctica. Según estadísticas oficiales, en 1924 no había en toda Francia más de una docena de empresas de este tipo.

El asunto fué estudiado en los Congresos Internacionales de París y de Lyon, celebrados ambos en 1920, llegándose a la conclusión de que solo algunas industrias podían ser obligadas a dar participación a su personal.

Se consideró posible incluir en ese grupo a las empresas concesionarias del Estado, y en ese sentido se incluyeron normas en tres leyes que se dictaron en esa época sobre las minas, la hulla blanca y el régimen de los ferrocarriles. Las tres, bajo tipos diversos, tienden a instituir entre el Estado concedente y la compañía concesionaria una verdadera asociación, que importa a beneficio del primero un extenso derecho de control, más un derecho de participación en los beneficios. Las tres dan al personal un derecho de control sobre la marcha de los servicios y un derecho de participación en los beneficios.

La ley del 9 de septiembre de 1919, modificatoria de la ley del 21 de abril de 1910 sobre las minas, exige, como requisito indispensable para la aprobación de nuevas concesiones de minas, la participación del Estado y del personal en los beneficios, en las condiciones fijadas por el cuaderno de obligaciones (1). Este (art. 2º) debe determinar: la tasa básica de interés acumulativo garantida al capital invertido en la empresa; la escala progresiva según la cual debe ser calculada la parte destinada al Estado y al personal; las condiciones generales de la participación de todo el personal (empleados y obreros) en los beneficios de la explotación, "dejando a los interesados la responsabilidad de decidir si la repartición debe ser hecha individualmente al personal, y bajo qué forma, o si el producido debe ser empleado conforme a las disposiciones de la ley del 26 de abril de 1917"; el procedimiento a seguir en caso de liquidación de la concesión, el que debe garantizar al Estado y a los trabajadores la recepción de la suma total que les hubiere correspondido si los beneficios anuales hubieran sido oportunamente distribuidos en su totalidad.

La parte de la ganancia que corresponde al personal es el 25 por ciento de la suma total atribuida al Estado y a los trabajadores.

La ley del 16 de octubre de 1919, sobre la

(1) El texto completo de esta ley puede consultarse en "Collection complète des lois, décrets d'intérêt général, traités internationaux, arrêtés."

utilización de la energía hidráulica, prevé (1), sea en caso de administración directa por el Estado, los departamentos o las comunas, sea en caso de administración por empresas privadas (concesiones o autorizaciones), la participación obligatoria del personal en los beneficios y en la gestión, en los términos de la ley de 1917 (2).

Disposiciones semejantes figuran en la ley del 29 de octubre de 1921 (3), por la que se ratificó la convención del 28 de marzo de 1921 sobre el nuevo régimen de los ferrocarriles, y cuyos objetivos fundamentales fueron: unificar en una cierta medida la explotación de las vías férreas de interés público, y poner fin al déficit existente, sin hacer desaparecer las concesiones vigentes y sin obligar por consecuencia al Estado al rescate anticipado de las redes. Estas subsisten con su organización interna, pero la ley hace obligatorios los acuerdos, hasta ese momento facultativos, entre ellas, por la creación de un comité de dirección (tres miembros por red).

Cada red debe descontar de sus facturas por fletes generales, su dividendo, fijado invariablemen-

(1) Art. 28, reglamentado por decreto del 18 de octubre de 1927.

(2) El texto completo de la ley, como también el del decreto reglamentario, puede consultarse en la "Collection complète des lois, décrets...", op. cit., T. XIX, págs. 825/827, y T. XXIII, págs. 636 y sigs.

(3) El texto de la ley, así como el de la convención, pueden leerse en la Colección de leyes citada en la nota anterior, T. XXI, págs. 568/576.

te al mínimo garantido por las convenciones de 1867, y su prima de administración, inversamente proporcional al coeficiente de explotación (con el fin de obligarlas a hacer economías). El fondo común recibe el excedente o cubre el déficit, ayudando así las redes más prósperas a las líneas deficitarias.

Los dos tercios de la prima de administración de cada red son atribuidos al personal. Para asegurar la repartición, la ley prescribe la constitución inmediata, en cada red, de una sociedad comercial cooperativa del personal (cuyos estatutos deben ser aprobados por decreto dado en consejo de Ministros), dirigida exclusivamente por trabajadores en servicio. A cada agente afiliado a la cooperativa se le abre una cuenta; a ella se acredita la mitad de las primas sucesivas que le pertenezcan y los intereses anuales correspondientes, pudiendo el trabajador invertir hasta la cuarta parte de las sumas acumuladas en la adquisición de acciones de su red, las que quedan depositadas en la caja de la cooperativa, y su valor solo le es reintegrado en caso de separación de la empresa, junto con el saldo de su cuenta. La otra mitad puede ser entregada por el agente a la sociedad cooperativa, la que coloca todos estos fondos, sea en acciones de su red, sea en obligaciones de las grandes redes del Estado u obligaciones garantidas por éste, sea en inmuebles afectados a la habitación de los trabajadores o en préstamos hipotecarios destinados a la cons-

tracción de inmuebles de esta naturaleza.

Para las compañías que modifiquen sus estatutos para establecer las acciones de trabajo en los términos de la ley del 26 de abril de 1917, la sociedad cooperativa del personal prevista por esta última ley sustituyo a la cooperativa de red de que se ha hablado más arriba (1).

2) México

La legislación francesa de 1917 influyó en la ley general de Sociedades Mercantiles de julio de 1934. Esta última ley autorizó la emisión de acciones de trabajo. En la exposición de motivos se expresa que esta autorización no implica la reglamentación de las fracciones sexta y novena del artículo 123 constitucional (2): "Al aceptar las acciones de trabajo dejan de plena autonomía a los estatutos para la determinación de su régimen jurídico, el Gobierno no ha querido prejuzgar si esas acciones de trabajo ofrecen el mejor procedimiento para cumplimentar los incisos VI y IX del artículo 123 constitucional. La ley se ha limitado a ofrecer esquemáticamente la posibilidad que era preciso consignar, supuesto que implica una restricción al principio de que toda acción debe ser re-

(1) Sobre la organización de las cooperativas de red, puede leerse Paul PIC, "El accionariado Sindical", en "Revista política y parlamentaria", abril 1923 y febrero 1924.

(2) Se refieren a la participación en los beneficios. Las hemos tratado en el capítulo V, apartado a), pto. 9.

presentación de una parte del capital, de que actúan como socios personas que no hayan hecho una aportación inicial de cosas, siempre que presten trabajo o servicios a la compañía en el curso de su existencia jurídica" (1).

Los artículos 111, 114, 136 y 137 se refieren a las acciones de la sociedad: el primero a las de capital, el segundo a las de trabajo y los dos últimos a las acciones de poca. Dejando de lado estas últimas, que no nos interesan para el presente trabajo, estudiaremos las dos primeras.

El artículo 111 determina las acciones de capital y fija sus derechos, y el artículo 114 autoriza la emisión de acciones de trabajo, denominadas por la ley "acciones especiales". La ley deja a criterio de las empresas la determinación de las condiciones especiales a que deben ajustarse estas acciones, pero de la lectura del artículo se desprende que deben ser inalienables (2).

(1) Código de Comercio reformado, anotado y concordado por el Lic. Manuel Andrade, 4ª edición, Edic. Información Aduanera de México, México 1940, pág. 356.

(2) El texto de los artículos 111 y 114 de la Ley General de Sociedades Mercantiles (publicada en el Diario Oficial del 4 de agosto de 1934 y corregida según 16 de erratas del mismo Diario de 28 de agosto de 1934) es el siguiente:

"Art. 111.- Las acciones en que se divide el capital social de una sociedad anónima estarán representadas por títulos que servirán para acreditar y transmitir la calidad y los derechos de socio y se registrarán por las disposiciones relativas a valores literales, en lo que sea compatible con

31

Al estudiar la participación en los beneficios nos hemos referido a las cláusulas del Código del Trabajo que se relacionan con el tema (1). Recordemos que el art. 402 dispone que no deben dar la participación en los beneficios a que se refieren dicho artículo y los siguientes, "las empresas organizadas como sociedades anónimas que destinen el equivalente a un año por ciento del capital pagado, a acciones de trabajo que sean propiedad del sindicato de la empresa respectiva".

b) INICIATIVAS NACIONALES

En la República Argentina no ha llegado a adquirir sanción legal ninguno de los proyectos de legislación del trabajo presentado hasta la fecha en

su naturaleza y no está modificado por la posterior ley."

"Art. 114.- Cuando así lo provenga el conurbato social, podrán emitirse en favor de las personas que presten sus servicios a la sociedad, acciones especiales en las que figurarán las normas correspondientes a la forma, valor, negociabilidad y demás condiciones particulares que les correspondan." (2).

(1) Véase artículo 7, apartado a), págs. 15.

(2) Código de Comercio reformado ... (México), 3º ed., págs. 306/37.

Congreso de la Nación.

1.) Proyecto del Dtdo. Pereyra Rosas

El primer proyecto de ley sobre accionaria-
do del trabajo fué presentado al Congreso por el Dipu-
tado Sr. Ricardo Pereyra Rosas, el 1º de junio de 1920

(1). Estaba inspirado en la ley francesa de 1917 y me

(1) Transcribimos el texto completo del proyecto:

"El Senado y Cámara de Diputados, etc.

"TITULO Iº
"CAPITULO I

"Art. 1º.- Seis meses después de la promulgación
de la presente ley, todo establecimiento comercial
o industrial podrá transformarse en sociedad a par-
ticipación obrera y ésta, como las nuevas que se
formen, se sujetarán a las disposiciones de los ar-
tículos siguientes.

"Art. 2.- Las sociedades que enumera el código
de comercio en los artículos 285, 286 y 287, y que
se coloquen bajo el régimen de esta ley, deberán
adaptar el ejercicio de sus operaciones en el país
a las disposiciones en ella consignadas, para go-
zar de sus beneficios.

"CAPITULO II

"Sociedades Anónimas

"Art. 3.- Las sociedades anónimas que se colo-
quen bajo el régimen de esta ley se denominarán:
sociedades anónimas a participación obrera.

"El participante será la colectividad de obre-
ros y empleados de ambos sexos, constituida en
sociedad cooperativa de trabajo.

"Art. 4.- Esta sociedad cooperativa de trabajo
comprenderá a todos los socios de trabajo un año
después de ingresados a la sociedad anónima a par-
ticipación obrera. Los menores de 18 años serán
representados por sus padres o tutores. Los mayo-
res de 18 años y menores de 22 años no necesita-
rán autorización paternal, tutorial o judicial pa-
ra formar parte de ella.

"El hecho de separarse de la sociedad anónima a
participación obrera trae aparejada la pérdida de
todos los derechos en la cooperativa de trabajo,
salvo lo establecido en el artículo 18.

"Art. 5.- Los estatutos de la sociedad coopera-
tiva de trabajo expresarán, obligatoria y no ex-
clusivamente:

- "1º Su denominación
- "2º Lugar de domicilio

rece las mismas críticas que se han formulado a esta última ley.

Por dicho proyecto, todo establecimiento comercial podía transformarse, u organizarse, en socie-

-
- "3º Objeto
 - "4º Organización de su dirección
 - "5º Gestión de los bienes y empleo de los fondos
 - "6º Monto de la cuota de ingreso si la hubiere
 - "7º Procedimiento a seguir en caso de modificación o revisión de los estatutos, fusión o disolución de la sociedad
 - "8º Que la dirección no podrá confiarse más que a los socios de trabajo, argentinos o extranjeros que no tengan menos de cuatro años de residencia en la República, que serán elegidos por las dos terceras partes de la asamblea, que su mandato durará dos años y que son reelegibles, no pudiendo tener menos de 22 años de edad.
 - "9º Que en las asambleas todos tienen voto por igual
 - "10º Que en las mismas condiciones serán elegidos los representantes o mandatarios ante la asamblea general y el directorio de la sociedad anónima a participación obrera.

"Art. 6.- Como requisito previo a la constitución definitiva de la sociedad cooperativa de trabajo, deberá presentarse al poder ejecutivo, nacional o provincial, una copia de los estatutos, a los efectos de su aprobación, que será dada sin trámite oneroso alguno.

"Art. 7.- Las acciones de la sociedad anónima a participación obrera se compondrán:

- "1º De acciones de capital
- "2º De las acciones de trabajo.

"Art. 8.- Las acciones de trabajo son de propiedad de la colectividad de socios de trabajo, obreros y empleados de ambos sexos, constituidos en sociedad cooperativa de trabajo. En ningún caso podrán ser atribuidas individualmente. Son inalienables e inscriptas a nombre de la sociedad cooperativa de trabajo.

"Art. 9º Todas las sociedades anónimas a participación obrera deberán fijar en sus estatutos la parte de capital atribuida a la sociedad cooperativa de trabajo, que no será en ningún caso inferior al 40 por ciento, para ser convertida en acciones de trabajo un año después de establecidas.

"Art. 10.- En las asambleas generales de la sociedad anónima a participación obrera, la sociedad cooperativa de trabajo será representada por

dad a participación obrera.

Sociedad anónima (cap. II del proyecto):

En la sociedad anónima a participación obrera interviniera el conjunto de empleados y obreros que

los mandatarios que elija en su seno, en la forma establecida por sus estatutos. El valor del voto de estos representantes, cualquiera sea el número fijado, como el número de representantes que concurra, será siempre el que represente el monto total de las acciones de trabajo.

"Art. 11.- Las asambleas generales de la sociedad anónima a participación obrera estarán constituidas por delegados del capital y de la sociedad cooperativa de trabajo; su número será fijado por los estatutos de aquella, no pudiendo ser, en ningún caso, menor de diez. El valor del voto de las acciones de capital estará en proporción al monto de las acciones de capital representadas en la asamblea.

"Art. 12.- En el directorio de la sociedad anónima a participación obrera deberá estar representada toda la sociedad cooperativa de trabajo. El número de sus representantes en el directorio, guardará con el número de representantes del capital la misma relación que haya entre las acciones del capital y las acciones del trabajo. Serán elegidos por la asamblea general de la sociedad cooperativa de trabajo y durarán en sus funciones el mismo tiempo que los demás directores.

"Art. 13.- Las asambleas generales de la sociedad anónima a participación obrera, no podrán deliberar, válidamente, a los efectos de prolongar la duración de la sociedad, disolverla antes de su término, fusionarla con otras sociedades, reducir, aumentar o reintegrar el capital, cambiar el objeto de la sociedad y toda otra modificación de acto constitutivo, si las acciones del capital no estuvieran representadas en sus tres cuartas partes.

"Art. 14.- Las decisiones de la asamblea general de la sociedad anónima a participación obrera que importen modificaciones al derecho a las acciones de trabajo o a la estabilidad de los socios de trabajo serán válidas, únicamente, con la ratificación de la asamblea general de la sociedad cooperativa de trabajo.

"Art. 15.- Previamente a toda distribución de dividendos, se descontará de los beneficios netos, a favor de los tenedores de acciones de capital, la cantidad que resulte según el interés del capital invertido que se considerará al tipo corriente en plaza. El resto de la utilidad neta será re

tuvieran un año o más de servicio, constituidos en sociedad cooperativa de trabajo. Los estatutos de la sociedad cooperativa debían ser aprobados por el P. Ejecutivo, como requisito previo para la concesión de la

partido guardando la misma relación que haya entre las acciones de capital y las de trabajo.

"Art. 16.- La suma correspondiente a los dividendos de la sociedad cooperativa de trabajo, será dividida en dos partes iguales; la primera se repartirá entre los socios de trabajo en proporción al salario de cada uno y la otra en proporción a los años de trabajo.

"Art. 17.- En caso de disolución de la sociedad anónima a participación obrera, el activo social no se repartirá sino después de la amortización íntegra de las acciones de capital. El resto será dividido entre las acciones de capital y trabajo en la misma forma prescripta en el artículo 15. La parte correspondiente a las acciones de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 16.

"Art. 18.- Los socios de trabajo que se hubieren retirado de la sociedad cooperativa de trabajo por razones de enfermedad o de vejez, gozarán de los mismos beneficios en caso de disolución de la sociedad, siempre que hubieren trabajado durante cinco años o la mitad del tiempo de funcionamiento de la sociedad, si hubiese sido menor de diez años, a condición de que no hayan pasado más de cinco años desde su retiro.

"CAPITULO III

"Sociedades colectivas

"Art. 19.- Todas las sociedades colectivas que se coloquen bajo el régimen de esta ley que tengan como mínimo un capital de \$ 20.000 podrán convertirse en sociedades en comandita a participación obrera.

"Art. 20.- El contrato de sociedad deberá fijar la parte de capital, que nunca será menor del 40 por ciento, que un año después de su constitución se convertirá en cuenta comandita.

"Art. 21.- Esta cuenta comandita será de propiedad del socio de trabajo, de los socios de trabajo, si fueran menos de diez, o de la sociedad cooperativa de trabajo, si fueran más de diez; y tiene el mismo alcance que en la sociedad anónima a participación obrera tiene la sociedad cooperativa de trabajo sobre las acciones de trabajo.

"Art. 22.- Cuando el comanditario sea sociedad cooperativa de trabajo, se registrará internamente conforme a lo reglamentado en el capítulo 2º, y en sus relaciones con el socio o socios capitalistas no podrá apartarse de lo establecido por el códi-

personería jurídica.

Las acciones de la sociedad anónima se componían de:

1ª acciones de capital;

go de comercio para el socio comanditario.

"Art. 23.- Para la distribución de dividendos, como para la de capital, en caso de disolución de la sociedad, se seguirá el mismo procedimiento establecido para las sociedades cooperativas de trabajo en las sociedades anónimas a participación obrera.

"CAPITULO IV

"Sociedades en comandita

"Art. 24.- Toda sociedad en comandita que se coloque bajo el régimen de esta ley que tenga como minimum un capital de \$ 20.000, podrá convertirse en sociedad en comandita a participación obrera, incorporando a ella un nuevo comanditario en las mismas condiciones, derechos y deberes establecidos en el capítulo 3º

"CAPITULO V

"Otros establecimientos comerciales o industriales

"Art. 25.- Todo otro propietario de establecimiento comercial o industrial que se coloque bajo el régimen de esta ley que tenga como minimum un capital de \$ 20.000, podrá convertir la firma en sociedad en comandita a participación obrera. El comanditario será el socio, socios o sociedad cooperativa de trabajo, en las mismas condiciones, derechos y deberes establecidos en los capítulos 3º y 4º.

"TITULO 2º

"CAPITULO I

"Art. 26.- A toda sociedad cooperativa de trabajo se le acordará personería jurídica, obligatoriamente, siempre que se ajuste a los requisitos de esta ley y el número de socios de trabajo no sea menor de diez.

"Art. 27.- Las mujeres que sean socios de trabajo gozarán de 45 días de licencia antes y después del alumbramiento, sin que ello importe pérdida de ninguno de sus derechos: salarios, dividendos, antigüedad, estabilidad, etcétera, fijados en esta ley.

"Art. 28.- Los establecimientos comerciales e industriales darán a las mujeres socios de trabajo, facilidades para amamantar a sus hijos una vez reincorporadas al trabajo.

"Art. 29.- Las sociedades que se formen de acuerdo con esta ley, gozarán de los siguientes benefi

2º acciones de trabajo, las que serían propiedad de la cooperativa y no de los trabajadores. Era inalienables.

La parte del capital de la empresa atribuida a la cooperativa no podía ser inferior al 40 por ciento. En las asambleas de la sociedad, la cooperativa sería representada por los mandatarios que, en número no menor de diez, ella eligiera de acuerdo a sus estatutos. El valor del voto del conjunto de estos delegados sería el que representase el "monto total" de las acciones de trabajo. El valor del voto de las acciones de capital estaría en proporción al monto de

cios:

- "1º Exención de todo impuesto a su constitución y aumento de capital en la parte correspondiente al monto de las acciones de trabajo o de la cuenta comandita y del 50 por ciento sobre el resto del capital durante el término de 5 años.
 - "2º De un 10 por ciento de rebaja sobre la cantidad a pagar en concepto de impuesto a la renta durante 4 años.
 - "3º De un 15 por ciento de rebaja en toda patente.
 - "4º En igualdad de condiciones el Poder Ejecutivo las preferirá para toda licitación en que tomen parte.
- "Art. 30.- El Poder Ejecutivo, en cada caso particular, propondrá leyes de estímulo y protección a las empresas comerciales o industriales que funcionen bajo el régimen de esta ley.
- "Art. 31.- En los casos que no estén especialmente regidos por la presente ley se aplicarán las disposiciones del Código de comercio.
- "Art. 32.- Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a la presente ley.
- "Art. 33.- Comuníquese al Poder Ejecutivo" (a).

(a) Diario de Sesiones de la C. de Diputados., 1º de junio de 1920, págs. 373 y sigs.

las acciones representadas en la asamblea.

En el directorio de la sociedad estaría representada la cooperativa, "en la misma proporción que guardan las acciones de capital con las de trabajo". Los representantes obreros serían elegidos por la asamblea general de la cooperativa.

En caso de deliberación sobre prolongación de la duración, disolución, fusión con otra sociedad, cambio de objeto; reducción, aumento o reintegro de capital, o toda otra modificación del acto constitutivo, deberían estar representadas en la asamblea general las tres cuartas partes, como mínimo, de las acciones de capital.

Las decisiones de la asamblea general que modificaran el derecho a las acciones de trabajo o la estabilidad de los socios de trabajo solo serían válidas con la ratificación de la asamblea general de la sociedad cooperativa de trabajo.

Las acciones de capital tendrían garantido un interés, "fijado al tipo corriente en plaza". El resto de la utilidad neta sería repartida en la misma relación que hubiera entre las acciones de capital y de trabajo.

La suma correspondiente a los dividendos de la cooperativa se distribuiría entre los socios de trabajo, mitad en proporción al salario de cada uno y mitad en proporción a los años de trabajo.

En caso de disolución de la sociedad, se a-

participarían íntegramente las acciones de capital, y el saldo se distribuiría en la misma forma que los beneficios.

El trabajador que se separase de la empresa perdería todos sus derechos, salvo en caso de retiro por enfermedad o vejez, en que tendría derecho al saldo mencionado en el párrafo anterior, siempre que hubiera trabajado más de 5 años, o la mitad del tiempo de funcionamiento de la sociedad, y a condición de que no hubieren pasado más de 5 años desde su retiro.

Sociedades colectivas (Cap. III):

Podrían convertirse en sociedades en comandita a participación obrera las sociedades colectivas que tuvieran un capital mayor de 20.000 pesos. La parte del trabajo, convertida en cuenta comandita, no podía ser inferior al 40 por ciento del capital y parte neceria al socio o socios de trabajo (si fueran menos de diez) o de la cooperativa de trabajo (si fueran más de ese número). Cuando el comanditario fuese sociedad cooperativa, le serían aplicables todas las normas del capítulo II.

Sociedades en comandita (Cap. IV):

Podrían convertirse en sociedades en comandita a participación obrera las sociedades en comandita que tuvieran un capital mayor de \$ 20.000,-, y les serían aplicables todas las normas del capítulo III.

Otros establecimientos comerciales o industria-

Les (Cap. V):

Todo establecimiento que tuviese un capital de más de \$ 20.000,- podría convertirse en sociedad en comandita a participación obrera en las mismas condiciones y con los mismos derechos y deberes establecidos en los capítulos III y IV.

Beneficios a las empresas que adoptaran el sistema:

El proyecto acordaba las siguientes ventajas a las empresas que se acogiesen a sus disposiciones:

- "1º Exención de todo impuesto a su constitución y aumento de capital en la parte correspondiente al monto de las acciones de trabajo o de la cuenta comandita y del 50 por ciento del resto del capital durante el término de 5 años.
- "2º Un diez por ciento de rebaja sobre la cantidad a pagar en concepto de impuesto a la renta durante cuatro años.
- "3º Un 15 por ciento de rebaja en toda patente.
- "4º En igualdad de condiciones, el Poder Ejecutivo las preferirá para toda licitación en que tomaran parte".

2) Encuesta de la Cámara de Diputados de la Nación

Nos hemos ocupado in extenso de esta encuesta en el capítulo IV, al referirnos a los antecedentes argentinos sobre la aplicación de la participación

en los beneficios, y a él nos referimos. Sin embargo, hemos de hacer notar que aunque la encuesta incluía in plícitamente el accionariado del trabajo, el sistema casi no es mencionado en las notas de contestación a la misma, posiblemente porque era muy poco conocido en el mundo (salvo en Francia, Gran Bretaña y Estados Unidos), y, con más razón, en nuestro país.

3) El proyecto del Plan Quinquenal de Gobierno

El 21 de octubre de 1946, el Sr. Presidente de la Nación, General Juan Domingo Perón, presentó, en el recinto de la Cámara de Diputados, en el que se hallaban reunidos los legisladores, ministros del P. E., secretarios de Estado, Gobernadores, funcionarios e invitados especiales, el proyecto de plan quinquenal para el período 1947/51, que incluía numerosos proyectos de ley sobre: Gobernación del Estado, Defensa Nacional y Economía.

El proyecto de accionariado del trabajo, incluido en el capítulo "Obra social" del apartado referente a Economía, tenía carácter optativo, ofreciendo ventajas económicas, que el Poder Ejecutivo establecería reglamentariamente, a las sociedades anónimas que facilitarían la adquisición de sus acciones por los empleados y obreros (1).

(1) El texto del proyecto es el siguiente:

"Art. 1º Las empresas industriales, comerciales, agrícolas, pecuarias y forestales, cuya propiedad esté representada por acciones, títulos u otras formas similares y que faciliten el acceso

El proyecto fijaba el interés correspondiente al capital de las empresas que se acogiesen a él en el 5 por ciento, "después de constituidos los fondos y reservas que prudentemente se destinen para el

de los trabajadores a la propiedad de las mismas, tendrán derecho a la protección del Estado mediante la obtención de las ventajas de orden económico que el Poder Ejecutivo determine reglamentariamente".

"Art. 2.- El acceso de los trabajadores a la propiedad de la empresa, podrá establecerse bien individualmente por cada empresa y sus asalariados, bien en convenios colectivos de condiciones de trabajo.

"Art. 3.- Las empresas que voluntariamente se acogían al sistema, fijarán un interés a su capital que no podrá exceder del 5 por ciento después de constituidos los fondos y reservas que prudentemente se necesiten para el normal desenvolvimiento de la explotación. Los beneficios que se obtengan por encima del interés señalado, pasarán a constituir un fondo con el cual en períodos previamente convenidos y que no excedan de un año, serán sustituyendo las acciones de capital por acciones de trabajo que quedarán en beneficio de todo el personal de la industria, técnico, administrativo y obrero. La sustitución de las acciones se hará por el valor nominal de las mismas. Las acciones de trabajo serán inalienables.

"Art. 4.- Las acciones de trabajo darán derecho al gobierno de la empresa en igual proporción que la que correspondiese a las acciones de capital.

"Art. 5.- Cuando todas las acciones de capital hayan sido substituidas por acciones de trabajo, la propiedad de la empresa quedará totalmente en poder de los trabajadores, subsistiendo entre ellos el sistema de accionarios y rigiéndose por las normas que previamente se hubiesen establecido para tal supuesto.

"Art. 6.- Toda empresa que quiera implantar el régimen de accionariado obrero, deberá someter a la aprobación del Poder Ejecutivo el convenio colectivo o privado que hubiese suscripto con sus trabajadores. Sólo mediante la aprobación de dicho convenio, la empresa tendrá derecho a disfrutar de las ventajas económicas a que se refiere el artículo 12" (a).

(a) "Plan de Gobierno 1947-1951", Presidencia de la Nación, Secretaría Técnica, Buenos Aires 1946, Tomo I, págs. 299/301.

normal desarrollo de la explotación". Todo lo que excediese de dicho interés se destinaría a un fondo especial, con el objeto de amortizar, por periodos no mayores de un año, y por su valor nominal, las acciones de capital, las que serían reemplazadas por acciones de trabajo. Estas últimas serían inalienables, y darían a los trabajadores derecho "al gobierno de la empresa en igual proporción que la que correspondiese a las acciones de capital".

El proyecto en estudio dispone finalmente que "cuando las acciones de capital hayan sido substituidas por acciones de trabajo, la propiedad de la empresa quedará totalmente en poder de los trabajadores".

En la exposición de motivos se expresa que "El Poder Ejecutivo que hoy preside el desenvolvimiento de la Nación Argentina, tuvo como finalidad esencial una política socialmente avanzada y encaminada a apoyar a los trabajadores en cuantas reivindicaciones fuesen legítimas y justas. Entre ellas ninguna tan importante como la encaminada a facilitar la participación de los trabajadores en los beneficios de las industrias, aspiración con respecto a la cual ya se han dado algunos pasos. Pero tal vez el más trascendental esté representado por la implantación del accionariado obrero, sistema ampliamente defendido por eminentes tratadistas y políticos y del cual se pueden esperar muy halagüeños resultados para los trabajadores con un menor quebranto para los capitalistas.

"Ahora bien, como no sería posible, o por lo menos no sería conveniente, una transformación tan radical del sistema de producción en la Argentina, mientras todos los demás países mantienen el régimen de salarios, un deber de elemental prudencia aconseja proceder en esta materia no de manera imperativa, imponiendo compulsivamente el accionariado obrero, sino por convencimiento, para que todos los interesados en la producción lleguen a comprender que el cambio beneficia a los intereses particulares y, lo que es más importante, a los de la colectividad. Ya se han hecho en este sentido y por iniciativa de las mismas empresas, algunos ensayos satisfactorios; pero resultan insuficientes en el sentido de la extensión del sistema, por cuanto los poderes públicos nada han hecho para favorecer la evolución".

Este proyecto fue muy discutido por la opinión pública, que en general se mostró contraria al régimen, criticando especialmente: el sistema de amcrtización de las acciones por su valor nominal, sin tomar en consideración el valor financiero; el poco incentivo que representaría para la formación de nuevas sociedades el cinco por ciento máximo de interés permitido; el escaso interés que tomarían los capitalistas en la dirección de las empresas; lo indeterminado de la cláusula que fija el interés máximo sobre el capital, "después de constituidos los fondos y reservas ...", lo que podría dar lugar a que se éxigiese la integración total de los fondos antes de permitir desti

nar ese cinco por ciento de interés al capital, el perjuicio que significaría para aquellas personas que hubieran comprado las acciones al valor de plaza, siempre superior al valor nominal; etc., etc.. En general, se criticaba el hecho de que, mediante tal proyecto, se propiciaba el traspaso total de la propiedad de las empresas a los trabajadores, y su dirección por éstos, sistema éste que en la práctica no ha dado nunca buen resultado.

4) Proyecto de ley del Senador Sr. Tanco

El 6 de agosto de 1947 el senador Sr. Miguel A. Tanco presentó a la Cámara de Senadores un proyecto de ley sobre "creación del Instituto Nacional de Participación en las Ganancias y Accionariado Obrero" (1).

(1) "Art. 1.- A los efectos de la aplicación de esta ley crease el Instituto Nacional de Participación en las Ganancias y Accionariado Obrero, entidad autónoma que tendrá delegaciones en las provincias y territorios nacionales, y que dependerá del Ministerio de Hacienda de la Nación.

"Art. 2.- El instituto creado por el artículo precedente tomará para su funcionamiento al 2 por ciento del total de las entradas correspondientes a las utilidades de las empresas obtenidas durante el año comercial, previa deducción de lo que corresponda por la aplicación de las leyes impositivas en vigencia.

"Art. 3.- Satisfechos los gastos de funcionamiento del instituto y deducido el 5 por ciento para fondos de reserva, si hubiere remanente, éste será prorrateado en partes iguales entre la Capital Federal y las provincias, a los fines de asistencia social, debiendo éstas rendir cuentas al instituto de su inversión y distribución.

"Art. 4.- La administración del instituto estará a cargo de un directorio formado por un presi-

Hemos comentado este proyecto al referirnos a la participación en los beneficios, por lo que remitimos al lector al capítulo V, apartado b), punto 9.

Este proyecto presenta, en lo que respecta al accionariado del trabajo, los mismos inconvenien-

dente y cuatro directores nombrados por el Poder Ejecutivo con acuerdo del Senado. El presidente ejercerá sus funciones durante un período de cuatro años y los directores por el mismo término, y éstos se renovarán por mitades cada dos años, debiendo resolverse por sorteo la primera renovación. El directorio designará a las personas que reemplazarán al presidente en caso de impedimento. El presidente y los directores podrán ser reelectos. Dicho directorio deberá estar integrado por un representante de la industria, otro por el comercio, dos por los trabajadores y el restante por el Poder Ejecutivo.

"Art. 5.- Tanto los directores como el presidente deberán tener más de treinta años de edad.

"Art. 6.- La remuneración del presidente y de los miembros del directorio será fijada por el Poder Ejecutivo.

"Art. 7.- El instituto tendrá todas las atribuciones de las personas jurídicas. Dichas facultades no podrán ser delegadas.

"El presidente del directorio tendrá la representación administrativa y legal de la repartición.

"Art. 8.- La contabilidad será llevada por partida doble, en los libros y en la forma que corresponda a una contabilidad central y a tantas contabilidades parciales cuantas sean las administraciones o dependencias.

"Art. 9.- Anualmente el Instituto elevará al Poder Ejecutivo y al Congreso nacional una memoria de toda su actividad.

"Art. 10.- El Instituto nombrará el personal y elevará anualmente su presupuesto para el año subsiguiente al Poder Ejecutivo.

"Art. 11.- Este instituto tendrá a su cargo todo lo concerniente a la participación en las ganancias anuales y al accionariado obrero.

"Art. 12.- La participación en las ganancias será obligatoria y el accionariado obrero de carácter optativo.

"Art. 13.- Todo trabajador, sin distinción de ninguna clase, que intervenga en tareas de la indus-

tes que el proyecto del Plan Quinquenal.

Además, contiene dos artículos (41 y 42) que colocan la disciplina de trabajo en manos de los mismos obreros, autorizándolos, con el consentimiento del cincuenta por ciento de los mismos, y mediante esta

as participen de una parte de la ganancia de la empresa en que actúa, conforme lo dispone esta ley.

"Art. 14.- Todo trabajador tendrá participación en las ganancias de una empresa de la producción, cuando en ésta haya trabajado como mínimo un año.

"Art. 15.- Se considerarán ganancias afectadas al cumplimiento de esta ley las que arrojen los balances verificados por la Dirección General de Impuesto a los Réditos en colaboración con el instituto creado por la presente ley.

"Art. 16.- La parte ganancial correspondiente a los empleados y trabajadores en general, se deducirá multiplicando la utilidad de la empresa obtenida durante el año comercial por la suma total de sueldos y jornales que hayan intervenido durante dicho término y dividiendo su resultado por la suma del capital y el total de sueldos y jornales antes mencionados.

"Art. 17.- La ganancia total del trabajo deducida en la forma indicada en el artículo anterior será el doble cuando la utilidad sea inferior al veinte por ciento del capital invertido.

"Art. 18.- La ganancia individual se determinará distribuyendo proporcionalmente las cantidades obtenidas en la forma que indican los artículos 16 y 17 entre los diferentes sueldos y jornales que se hayan pagado por el empleador durante el año comercial.

"Art. 19.- Todo empleador, sin distinción de ramo e importancia, está obligado a presentar, dentro de los cuarenta y cinco días de terminados los balances anuales, al instituto creado, los siguientes requisitos:

- "a) Las copias que determine el instituto en las que deberán figurar los balances anuales, debiendo éstos quedar terminados antes del primero de marzo de cada año;
- "b) Una declaración jurada de las utilidades totales obtenidas durante el año comercial;
- "c) La nómina del personal obrero e empleado en parados por esta ley, especificando nombre y apellido, nacionalidad, cédula de identidad, edad, domicilio, fecha de ingreso, tiempo durante el cual ha prestado servicios, y sueldos y/o jornales percibidos por cada trabajador.

firmada ante la Autoridad del trabajo correspondiente, a separar sin indemnización legal al trabajador que "por su mala conducta o falta de aptitud perjudique la buena marcha de la producción".

"Art. 20.- Los requisitos exigidos en el artículo anterior deberán ser presentados al instituto por todos los empleadores del país comprendidos en esta ley, aún en el caso de que el ejercicio anual no arroje ganancia.

"Art. 21.- Habiendo ganancias el empleador deberá depositar en el Banco de la Nación Argentina a la orden del instituto la parte de los beneficios correspondientes a los trabajadores más el dos por ciento establecido en el artículo segundo, debiendo presentar al instituto el comprobante del depósito efectuado, dentro del término de sesenta días de realizado el balance anual.

"Art. 22.- Todo empleado u obrero, sea o no dependiente de la empresa en que presta servicios podrá denunciar al instituto el incumplimiento de esta ley.

"Art. 23.- El instituto anualmente procederá a prorratear en la forma indicada en el artículo 18, la parte de las ganancias que ingresaron en el ejercicio anterior correspondientes a los trabajadores, dándoles a éstos la parte que les pertenece dentro del mes de julio.

"Art. 24.- En caso de ampliación o de nuevos gastos efectuados por el empleador para su empresa, en ningún caso la participación en los beneficios de las ganancias podrá ser inferior a la del ejercicio anterior.

"Art. 25.- Esta ley no suspende ni suprime los beneficios establecidos en el decreto 33.302/45, debiendo ser considerados los sueldos complementarios como gasto de explotación.

"Art. 26.- Todas las empresas industriales, comerciales, agrícolas, pecuarias y forestales, cuya propiedad esté representada, o quieran constituirse, por acciones, títulos u otras formas similares, y que deseen facilitar el acceso de los trabajadores a la propiedad de las mismas, tendrán derecho a la protección del Estado, mediante la obtención de las ventajas de orden económico que el Poder Ejecutivo determine.

"Art. 27.- El acceso de los trabajadores a la propiedad de la empresa, podrá establecerse bien individualmente por cada empresa y sus asalariados y empleados, o parte de éstos, bien por convenios colectivos de condiciones de trabajo.

"Art. 28.- Cuando las acciones del capital ha-

5) Declaración del Primer Congreso de la Economía Argentina

El Primer Congreso de la Economía Argentina, celebrado en agosto de 1947, formuló a propuesta de

yan sido sustituidas por las acciones del trabajo, la propiedad de la empresa quedará totalmente en poder de los trabajadores.

"Art. 29.- Toda empresa que quiera implantar el régimen de accionariado obrero, deberá someter a la aprobación del instituto el convenio colectivo o privado que hubiere suscripto con sus trabajadores. Sólo mediante la aprobación de dicho convenio, la empresa tendrá derecho a disfrutar de las ventajas económicas a que se refiere el artículo 26.

"Art. 30.- Las empresas que hayan sido autorizadas en la forma indicada por el artículo 29 cubrirán el capital de las mismas emitiendo dos clases de acciones que no devengan interés, de un valor nominal de cincuenta pesos cada una, denominadas clase C, y clase T, correspondiendo la primera al capital y la segunda al trabajo.

"Art. 31.- Al constituirse, toda sociedad deberá entregar al instituto el total de las acciones del tipo T que cubran el capital; quedando las del tipo C en poder de los capitalistas.

"Art. 32.- Anualmente el instituto una vez realizadas las participaciones en las ganancias substituirá las acciones del tipo C por las del tipo T, determinando y distribuyendo en forma individual las acciones que le corresponde a cada trabajador que se haya acogido al accionariado obrero.

"Art. 33.- El Instituto deberá documentar detallada e individualmente todo lo atinente a la distribución de las acciones del tipo T.

"Art. 34.- Las acciones del tipo T en poder de los trabajadores gozarán de los mismos beneficios como si fueran acciones del tipo C.

"Art. 35.- Anualmente a los efectos de sustituir las acciones del tipo C por las tipo T, se computarán los dividendos que corresponden a las acciones capitalizadas del trabajo, en poder de los trabajadores, sumados a las ganancias que les corresponden a éstos determinadas por el artículo 16.

"Art. 36.- Las acciones del tipo T solamente podrán ser transferidas a los trabajadores o sus sustitutos de la misma empresa.

"Art. 37.- El instituto deberá adquirir, al valor nominal, las acciones del trabajador que volun

la Comisión Técnica de Asuntos Sociales, la siguiente declaración sobre el accionariado del trabajo:

"Vistos los proyectos de ley acerca del 'accionariado obrero', y

"Considerando:

tariamente quiera desprenderse de ellas, después de diez años de constituida la sociedad, debiendo luego ser colocadas entre los restantes trabajadores o sus sustitutos de la misma empresa.

"Art. 38.- Exceptuáanse del artículo 37 los casos en que por despido, muerte o incapacidad, el trabajador tuviera que dejar la empresa antes de los diez años en cuyo caso el instituto las adquirirá en cualquier época, procediendo a colocarlas en la misma forma que determina el artículo anterior, debiendo en caso de fallecimiento entregar el importe a los derechohabientes.

"Art. 39.- En caso de que un trabajador tuviera a su favor un saldo que no alcance a cubrir el valor de una acción, podrá integrarlo con fondos propios adquiriendo la acción para sí o bien el instituto le entregará el remanente en efectivo.

"Art. 40.- Los menores de dieciocho años a los efectos de esta ley estarán representados por sus padres o tutores.

"Art. 41.- El cincuenta por ciento de los trabajadores de una empresa podrán separar de ésta sin indemnización legal a todo trabajador que por su mala conducta o falta de aptitud perjudique la buena marcha de la producción.

"Art. 42.- Para el fin indicado en el artículo anterior se labrará un acta ante la Secretaría de Trabajo y Previsión en la que deberá quedar constancia de los motivos del despido firmado por los trabajadores peticionantes.

"Art. 43.- En los casos en que el empleador haya efectuado falsas manifestaciones o declaraciones juradas para burlar el cumplimiento de esta ley, se le aplicará una multa igual al quintuplo del importe que ha dejado de ingresar al instituto, sin perjuicio de las demás acciones legales que correspondieran.

"Art. 44.- Las multas impuestas a las empresas en virtud de lo dispuesto por el artículo anterior pasarán a formar parte de los fondos destinados para asistencia social, de acuerdo con lo que dispone el artículo 32.

"Art. 45.- Los trabajadores tendrán derecho a examinar los libros comprobantes y toda documentación referentes a la empresa, por intermedio de

"Que los proyectos de referencia están basados en el principio de distribución de parte de las utilidades en acciones de la propia empresa, las que irán substituyendo paulatinamente a las acciones del capital.

"Que la implantación de este sistema supone la intervención o ingerencia de los trabajadores en la administración de las empresas, en razón de las acciones que detentarían, y que sea cual fuere la forma que se le pretenda dar, interferirá notablemente en el libre desarrollo de las empresas, fuente principal de la riqueza del país.

"Que en caso de quebrantos, los trabajadores, a quienes se indica como la parte más débil de la relación contractual del trabajo, perderían la inversión que sus acciones suponen.

"Que, como antecedente ilustrativo, cabe mencionar que en países de antigua industrialización no se han implantado regímenes similares dado el enor

sus representantes acreditados ante el instituto.

"Art. 46.- Toda actuación administrativa o judicial que atañe al cumplimiento de esta ley, estará exenta de sellado.

"Art. 47.- Esta ley regirá para aquellas empresas que tengan una antigüedad de dos años y entrará en vigencia a partir del 1º de marzo de 1948, teniéndose en cuenta las ganancias arrojadas en los balances a partir de dicha fecha.

"Art. 48.- Quedan derogadas todas las disposiciones legales que se opongan al cumplimiento de la presente ley.

"Art. 49.- El Poder Ejecutivo reglamentará esta ley dentro de los noventa días de su promulgación.

"Art. 50.- Comuníquese, etc..

"Miguel A. Tanco.- Arcadio B. Avendaño.-
Samuel Gómez Henriques.- Ricardo O. Lo-

me peligro que se derivará de su aplicación práctica.

"Que nuestro país cuenta con una industria incipiente que de modo alguno debe trabarse en su pau latino desarrollo y evolución con el sistema de accio nariado obrero, que acusa dos características princi pales: ahuyenta al capital en razón de las complica ciones que trae a los inversores y son relativas las garantías que ofrece a los supuestos propios interesa dos.

"Que los trabajadores de este país ya cuen tan con una legislación social adecuada, altamente de fensiva de sus propios derechos, sin que sea neces ario ni conveniente implantar nuevas normas, que, como la presente, habrán de perjudicar sensiblemente a las empresas sin beneficio real alguno para las masas tra bajadoras que ocupan.

"Por lo expuesto:

"El Primer Congreso de la Economía Argenti na

"DECLARA

"Que es deseo de la Asamblea solicitar del Poder Ejecutivo que revea sus proyectos en el sentido de la implantación del 'accionariado obrero'" (1).

(1) "Primer Congreso de la Economía Argentina", Ver sión taquigráfica.- Ed. L. J. Rosso, 15.2.1948, págs. 60 y 61.

CAPITULO XII

GENERALIDADES SOBRE EL ACCIONARIADO DEL TRABAJO

Es sumamente difícil dar una definición del accionariado del trabajo como sistema en sí, ya que puede adoptar dos modalidades completamente distintas, solo semejantes entre sí por el hecho de relacionar ambas la participación con el capital de la empresa. Las dos modalidades que puede presentar el accionariado del trabajo son: a) el accionariado del trabajo mediante acciones representativas de capital; y b) el accionariado del trabajo en base a "acciones de trabajo".

Estos sistemas se llevan a cabo casi exclusivamente en las sociedades anónimas y en el primer caso no se modifica en nada la naturaleza jurídica de la sociedad, siendo los obreros simples accionistas de la misma, con todos los derechos y obligaciones de tales. Las "acciones de trabajo" tienen, en cambio,

régimen distinto del aplicado a las acciones de capital. Lo estudiaremos al tratar las acciones de trabajo.

a) ACCIONARIADO DEL TRABAJO MEDIANTE ACCIONES REPRESENTATIVAS DE CAPITAL NUMERARIO

El accionariado del trabajo mediante acciones representativas de capital numerario es un sistema por el cual se hace a los trabajadores partícipes en el capital de la empresa (sociedad anónima), facilitándoles la adquisición de acciones: a) directamente, por suscripción; b) por conversión en acciones de la participación que en los beneficios les corresponde.

Se ha discutido por distintos autores la equidad de los derechos que estas acciones deben acordar a sus poseedores. Hemos de hacer notar que al obrero que ha suscripto e integrado su acción, cualesquiera sean las facilidades que para ello se le hayan otorgado, debe colocársele a la par de cualquier otro accionista.

En circunstancias ordinarias, al obrero le es difícil adquirir las acciones, por dos circunstancias principales: su elevado valor nominal, y el precio en bolsa, siempre mayor que el nominal en empre-

sas prósperas. Para solucionar el primer inconveniente, en general se fracciona el valor de las acciones o se permite su adquisición a plazos, mediante el pago de un módico interés. En lo que respecta al mayor valor real de las acciones, la solución del problema es algo más difícil. En ciertos casos se ofrecen las acciones por su valor nominal; en otros se entregan al valor de plaza, facilitando el pago de las mismas mediante soluciones más o menos ingeniosas. De todos modos, no es probable que los obreros se nieguen a pagar el valor real siempre que se les dé facilidades para ello, si saben que el valor de la acción es real y tiende más bien a subir que a bajar.

1) Sistemas de adquisición de las acciones por los obreros

a) Suscripción: En este sistema, las acciones se ofrecen directamente a los obreros. En general, se limita el número de títulos que puede suscribir el trabajador, limitación que se hace depender de la categoría o puesto que este último ocupa en la empresa. Para dar más amplitud al sistema, suele permitirse suscribir fracciones de acción, o se emiten acciones de valor nominal reducido. Algunas empresas hacen obligatoria la suscripción (1). El sobre de las acciones sus-

(1) El deseo de hacer a los obreros accionistas, de hacer de ellos sus propios patronos, que es digno de todo aplauso, solo merece censura cuando quiere imponérseles coercitivamente.

criptas se hace en la mayoría de los casos por retención de una parte del salario, fijando un límite máximo con relación al salario total, para que el excesivo afán de ahorro no lleve al obrero a privarse de lo necesario. En algunos casos, se concede un préstamo a un interés menor que el dividendo que las acciones devengan. En algunos casos, no se permite suscribir acciones a los trabajadores que no reúnan determinados requisitos (antigüedad mínima en la empresa, remuneración básica, etc.). En ciertos casos, y para mayor garantía de la empresa, se exige el consentimiento de la dirección.

Tiene el sistema de suscripción el inconveniente de que si se deja el pago a voluntad de los trabajadores, salvo casos excepcionales, son negligentes; si se les obliga, lo aceptan con disgusto.

b) Integración de las acciones mediante la participación en los beneficios: Con este sistema se evitan en parte los inconvenientes que surgen del sistema de suscripción. Para la integración de las acciones pueden utilizarse dos procedimientos: 1) Se declara indisponible la cuota de participación correspondiente al obrero y se consigna en su cuenta como un crédito, que automáticamente se convierte en acción al llegar a la cuantía del título (1); o bien, 2) Se convierte automáticamente el monto total de la participación en los

(1) Constituye este método la llamada Copartnership, la que se halla bastante extendida en la industria inglesa.

beneficios correspondiente a los trabajadores en acciones, que se distribuyen luego, con arreglo a normas preestablecidas, entre los obreros.

2) Limitación de la disponibilidad de las acciones por los obreros

Es común entregar al obrero acciones nominales y temporarias, no pudiendo así el trabajador disponer libremente de ellas. Si desea retirarse de la casa o desprenderse de las acciones que posee, debe devolverlas a la Empresa, y generalmente le son pagadas a la par o al precio por el cual las adquirió. Con este sistema, las empresas que lo aplican desean evitar que el trabajador las venda a terceros extraños a la explotación, con lo que la empresa podría correr el peligro de verse dominada por extraños que, con el propósito de controlar el establecimiento, hubieran obtenido gran parte de las acciones entregadas a los obreros.

Personalmente considero, como ya he tenido oportunidad de expresarlo en este capítulo, que las acciones deben ser entregadas con carácter definitivo a los obreros, y que no existe ningún peligro de transferencias inconvenientes para la empresa si ésta impone, como condición de venta de las acciones a los obreros, el derecho de primera opción de compra, al precio cotizado en la Bolsa, sobre las acciones que el obrero desee transferir. Por otra parte, el mismo poli

gro de dominación por manos extrañas se presenta con la venta de acciones de cualquiera de los accionistas que desee vender sus acciones. Con todo, puede hacerse una distinción entre las acciones que han sido adquiridas por el obrero, las que no deben tener ninguna diferencia con el resto de las acciones, y las que la empresa le ha otorgado mediante un sistema de participación en los beneficios o en condiciones muy favorables de adquisición (precio o plazos de pago), en las que es factible imponer algunas condiciones, tales como: la exigencia de cierta antigüedad en la casa, el hecho de ser aceptado por el Directorio, la limitación del número de acciones que pueden adquirirse por este medio, y, como complemento, la obligación de no venderlas antes de cierto plazo, que nunca deberá ser mayor de tres años, y en este caso, previa opción de compra por la Empresa. A este último efecto, no veo inconveniente en que todas las acciones entregadas a los obreros sean nominales, y solo transferibles a terceros si la empresa no las adquiere al serle ofrecidas.

Por otra parte, si la acción debe ser devuelta por el obrero que se retira de la empresa al mismo precio por el que la adquirió, el sistema se transforma para él en una forma sui-generis de participación en los beneficios (Para participar en los beneficios, el obrero debe depositar en la empresa una suma determinada — el valor pagado por la acción —,

que no recobra hasta el momento en que se retira de ella).

Es acaso justo que si el obrero recibe hoy una acción de valor nominal 100, que vale 110, y que paga 110 (o si la empresa lo desea, 100 o menos), reciba mañana 110 (o lo que pagó) si la acción se cotiza a 400, 500 o más ?. Si la empresa fracasa, se le garante acaso al obrero su dinero ?. Recordemos la experiencia de los Estados Unidos en los años posteriores a 1930: acciones que los obreros habían pagado 100 solo valían 15 dólares.

b) ACCIONARIADO DEL TRABAJO POR ACCIONES DE TRABAJO

Por este sistema, al formarse una sociedad anónima el capital se integra con acciones de capital y acciones de trabajo, en la proporción que señalen los estatutos. Las primeras representan el capital a portado por los accionistas, y las segundas el trabajo de los obreros. Las acciones de trabajo pueden ser propiedad individual de cada trabajador o propiedad colectiva de los obreros, atribuidas a sus agrupaciones, sean asociaciones por empresas o sindicatos de todo un ramo industrial. Las acciones individuales

pueden ser temporarias o definitivas.

Las acciones de trabajo no representan un capital. De ahí que en general no sean transferibles. Aunque crean a favor de los tenedores los derechos propios de las acciones de capital en lo que se refiere al voto y al dividendo, a la disolución de la sociedad solo adquieren un derecho (proporcional a su valor con relación al conjunto de las acciones) sobre el saldo del capital social, una vez reintegradas totalmente las acciones de capital.

El sistema descrito ha sido utilizado por la ley francesa de 1917, la que proscribió la formación de sociedades a participación obrera, con acciones de trabajo colectivas.

e) LA COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN COMO UNA DE LAS FORMAS DEL ACCIONARIADO DEL TRABAJO

Para algunos autores, como Briey, las cooperativas de producción constituyen el tipo por excelencia del accionariado del trabajo, ya que, en principio, todos los trabajadores y solamente los trabajadores son sus accionistas.

Pero el cooperativismo es una de las formas marginales del accionariado del trabajo. El fundamen

to racional del accionariado del trabajo consiste en que garantiza al obrero, a quien las apremiantes necesidades de la vida no permiten la espera, ni la afrontación del pleno riesgo de la empresa, los medios de subsistencia necesarios, mediante el salario (especie de contrato de seguro), y la equitativa participación en los frutos de la empresa, por el accionariado. El cooperativismo, en cambio, hace depender los ingresos del trabajador exclusivamente del resultado de los negocios sociales.

CAPITULO XIII

VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL ACCIONARIADO DEL TRABAJO

Es difícil hacer un cuadro de las ventajas e inconvenientes que presenta el accionariado del trabajo, tomando el término en su expresión más amplia, ya que son varios y distintos los sistemas de accionariado empleados; y, en general, las personas que han opinado sobre él lo han hecho teniendo en cuenta los resultados dados por el plan que ellos personalmente aplicaron, y no los del accionariado del trabajo como sistema en sí.

a) OPINIONES FAVORABLES

El Senador Sr. Cherón opinaba que el accio

variado del trabajo, tal como fué implantado por la ley francesa de 1917, "permite asociar íntimamente el capital y el trabajo. Da al obrero la posibilidad de elevarse en la jerarquía social. Le asegura un derecho de contralor en la dirección y en la gestión de las empresas que serán así constituidas. Substituye a las desconfianzas injustificadas, a los conflictos siempre perniciosos, la confianza y la solidaridad que proceden de una obra realizada en común" (1).

Briey (2) opina que "la presencia de obreros inteligentes y diestros en las asambleas generales y en los consejos de administración, les aportaría una competencia especial en lo que se llama 'la técnica interna' de la empresa". Agrega que el interés que los obreros se toman en cuidar sus propios intereses (representados por las acciones de trabajo) los lleva a conservar mejor las máquinas e instrumentos de trabajo, a disminuir los costos de fabricación, mediante la realización de pequeñas economías, solo apreciables en conjunto, y a incrementar la producción de la fábrica.

El mismo autor, refiriéndose al valor del accionariado del trabajo como fuente de acercamiento obrero-patronal, escribía: "Transformando el obrero en socio del patrón, el sentimiento de solidaridad

-
- (1) Fundamentación de la ley francesa del 25 de abril de 1917, sobre participación obrera.
 - (2) Conde R. de BRIEY, "La asociación del capital y del trabajo por el accionariado obrero", Goemaere, Bruselas 1914, págs. 16/17.

que los uno va a aumentar cada día en él, en la misma medida en que aumentarán sus intereses en la empresa. El conocerá de cerca las consecuencias nefastas de una huelga desconsiderada y, puede ser por primera vez, este proletario, este impulsivo, este inconsciente va a sentir sobre sus espaldas el peso de la responsabilidad. Sus representantes al seno de la asamblea general o al consejo de administración lo harán conocer los esfuerzos de la dirección, los éxitos, los fracasos, las dificultades encontradas y estos mandatarios se transformarán, por la misma fuerza de los hechos, en intermediarios naturales entre patronos y obreros. En lugar de ser ologidos en el tropel de una huelga, entre los más violentos, un natural instinto de interés personal los hará elegir los entre los más prudentes, y por sus buenos oficios muchos conflictos se apaciguarán aún antes de haberse producido" (1).

En otro pasaje de su obra, cita Briey la opinión de Carpentier, presidente de la Metropolitan Gas Co., de Gran Bretaña, quien expresaba su admiración por las ventajas del sistema en los siguientes términos: "Cuales han sido para la Compañía los resultados de la co-asociación? Hemos gozado de 22 años de paz industrial. Nuestros hombres ponen no solo su buena voluntad sino su inteligencia en el cumplimiento de su tarea. Pensad en la diferencia para una empresa, entre un obrero de buena voluntad y otro de ma

la voluntad. Que diferencia en el rendimiento !. Nuestros trabajadores llevan la bandera de nuestro negocio por toda la zona que nosotros iluminamos... Disponemos de su corazón como de sus músculos, y cualesquiera que sean las dificultades de la industria del Gas, ellos siempre están prontos a ayudarnos con conocimientos prácticos, que tan a menudo solo pueden adquirirse en la experiencia diaria" (1).

En otra oportunidad, decía el Señor Carpenter, refiriéndose al mismo tema: "El promedio de partes de capital poseídas por los obreros de la Metropolitan Gas Co. no era más que de 50 libras por cápita; sin embargo, tal era la fuerza del sentimiento de co-propiedad que entre los dos factores de la producción se habían originado lazos de profunda solidaridad. Hay un hecho que es imposible no reconocer y que encuentra su expresión característica en esta respuesta a los dirigentes socialistas, dada por un mecánico, modesto poseedor de dos acciones de cinco libras 'Well, I cannot strike against myself - Suono, yo no puedo declararme en huelga contra mí mismo -'. Es que paralelamente y además de los ingresos anuales, el obrero sabe que en caso de liquidación, recibirá su parte del activo; él contribuye, por intermedio de sus representantes, a la gestión diaria de la empresa. Es por ello que el negocio se transforma en 'su' negocio. Esta transformación de la mentalidad o

(1) Conde de BRIEY, op. cit., págs. 35 y 36.

brera por la 'co-partnership' ha sido constatada por todos los observadores imparciales, y fué un adversario del accionariado obrero - Germain Martin - que lo reconoció: "La prosperidad del sistema ha llegado a un punto tal, que los trabajadores se interesan por el aumento de los dividendos" (1).

El sociólogo belga Pottier ve en el accionariado del trabajo "un sistema que, realizando lo más perfectamente posible la justicia en el contrato de trabajo, eleva al obrero a la categoría de accionista y le hace partícipe de la administración de la empresa a la cual dedica su trabajo". Y continúa: "He lo, por tanto, colaborador interesado en la prosperidad de su industria con igual motivo que el capitalista. Quien no ve los resultados de elevación moral, de paz social, de cordial colaboración al bien común que de un tal sistema dimanen?" (2).

Los Sindicatos se han manifestado en general contrarios a la implantación del accionariado del trabajo. Sin embargo, el Sindicato de Luz y Fuerza, entidad que agremia a los trabajadores de las grandes Usinas de Electricidad de la Ciudad de Buenos Aires, por intermedio de su secretario, Sr. L. Natalini, declaró que "el Estado debe propugnar el establecimien-

- (1) Citado por ETIENNE ANCIENELLI, "Les actions de travail dans les sociétés anonymes a participation ouvriere", París 1912, pág. 116.
- (2) Citado por JOSE M. LLOVERA, "Tratado Elemental de Sociología Crístiana", Editorial Occidente, Buenos Aires 1945, pág. 251.

to del accionariado obrero" (1).

b) OPINIONES CONTRARIAS

Las críticas que se han hecho al accionariado del trabajo se refieren especialmente a dos tipos de planes: 1º) a las sociedades anónimas a participación obrera del tipo legislado por la ley francesa de 1917; y 2º) a los planes de venta de acciones generalizados en Norteamérica en los años que siguieron a la guerra del 14.

Las objeciones que se hicieron al primer tipo de planes están basadas principalmente en la injusticia que significa el hecho de que al capitalista se le hagan correr los riesgos iniciales de la empresa, para ser luego desplazado por los accionistas de trabajo, cuando el negocio se haya consolidado.

Otra de las objeciones opuestas a este tipo de accionariado del trabajo se refiere a que, habiendo ya los trabajadores cobrado su salario, es injusto que las acciones de trabajo participen siempre en los beneficios, aún cuando las acciones de capital no

(1) Contestación a una encuesta del diario "La Época", sobre "Como se podrá transformar la economía capitalista en una economía social?", publicada el 25 de julio de 1948.

llegan a reeditar el interés corriente en plaza. En muestra opinión, sin embargo, esta objeción es fácilmente salvable, con solo garantizar al capital un interés básico, acumulativo, fijado en relación con el interés de los títulos públicos nacionales (por ser estos últimos la inversión que mayor garantía ofrece para el capitalista).

En lo referente a los planes de venta de acciones, se ha considerado que el ofrecer acciones a los empleados y obreros importa una seria responsabilidad para las empresas, no debidamente pesada por ellas al establecer, en épocas de florecimiento económico, dichos planes. Esta responsabilidad se vio puesta a prueba en los Estados Unidos durante la crisis del año 30, en que las compañías que tenían planes en vigor se vieron obligadas a hacer grandes sacrificios para reintegrar a sus empleados, suspendidos por falta de trabajo, las sumas que éstos habían invertido en los planes.

CAPITULO XIV

ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS PLANES

En la misma forma que cuando estudiamos la participación en los beneficios, hemos de recurrir en este capítulo a la experiencia de Estados Unidos de Norte América, único país en que se han hecho estadísticas comparativas de los planes de accionariado del trabajo (1).

Los Consejeros de Relaciones Industriales citan en su trabajo (2) datos sobre 116 planes puestos en práctica en alguna oportunidad por 86 empresas norteamericanas. De aquellos, solo 27 (o sea 23 %) estaban en actividad al 1º de septiembre de 1944; los demás habrían sido suspendidos o reemplazados por o-

(1) Los planes existentes en Estados Unidos pertenecen en su casi totalidad al tipo de accionariado del trabajo por acciones de capital.

(2) INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., op. cit., págs. 68 y sigs.

tros. De las 26 compañías con planes en actividad a la fecha citada, diez tenían también en vigor planes de participación en los beneficios (1).

Los planes en actividad en 1944 fueron clasificados en tres categorías, de acuerdo con la estabilidad y continuidad de los ofrecimientos de acciones (2).

- 1) Permanentes, o sea planes con sistemas estables para la adquisición de acciones, a precios determinados, que generalmente eran los de plaza, a la par o con un descuento.
- 2) De duración restringida, o sea planes de escasa duración, con una única o sucesivas ofertas, pero sin que la empresa se obligue más allá de la oferta en curso.
- 3) De ofertas irregulares, mediante el ofrecimiento esporádico de acciones a precios y/o condiciones de pago favorables.

La distribución de los planes era la siguiente:

Planes de tipo permanente	20
Planes de duración restringida	5
Planes de ofertas irregulares	2
Total	<u>27</u>

En realidad, y desde nuestro punto de vista, los únicos planes que nos interesan son los veinte de

(1) INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., op. cit., pág. 68.

(2) Idem., idem., pág. 69.

tipo permanente, pues los siete restantes solo cubren al personal que en determinado momento (el del ofrecimiento de las acciones) está trabajando en la empresa. Lamentablemente, no podemos separar los datos que a ellos se refieren de los facilitados por los Consejeros Industriales.

a) DURACION DE LOS PLANES

Solo dos de los planes establecidos antes de 1919 se mantenían en vigor al 1º de septiembre de 1944. De los sesenta y nueve planes implantados en la década del 20, solamente ocho seguían en vigencia en aquella fecha; el resto había tenido en general una duración menor de 10 años. De los veintisiete planes en actividad, 12 habían estado en vigencia por períodos que oscilaban entre 13 y 29 años (1).

b) OBJETIVOS PERSEGUIDOS CON LA IMPLANTACION DE LOS PLANES

(1) INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., op. cit., págs. 70 y 71.

De los planes en actividad en 1944, cuatro habian sido establecidos con el objeto de obtener capital, once con el de permitir a los empleados adquirir acciones, cuatro con el objeto de alentar el ahorro de los trabajadores, y dos con el de conservar las acciones en manos de los empleados de la empresa (1).

c) PERSONAS COMPRENDIDAS

Quince planes cubrian exclusivamente al personal de categoria superior; doce a todos los empleados. Tres de los primeros estaban restringidos a los jefes exclusivamente; diez a jefes y empleados de gerencia. Solo dos planes establecidos despues de 1934 cubrian a todos los empleados (2).

Siete planes exigian cierta antigüedad en la empresa como requisito indispensable para participar en ellos; uno exigia remuneración minima; doce planes hacian depender el derecho a participar del criterio de la dirección de la empresa; y siete planes autorizaban a todo el personal a participar, sin imponerle requisitos de ninguna especie (3).

(1) INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., op. cit., pág. 70.

(2) Idem., idem., pág. 70.

(3) Idem., idem., pág. 72.

d) NUMERO DE ACCIONES QUE PUEDE ADQUIRIR

CADA TRABAJADOR

La cantidad total de acciones a ofrecer estaba determinada en diez y siete planes; cuatro hacían depender dicha cantidad del criterio de la dirección; en cinco planes no estaba limitada.

El número de acciones que se permitía suscribir a cada empleado dependía de su remuneración en ocho planes, en uno de los cuales dependía también de su antigüedad; en doce casos quedaba a criterio de la dirección. En trece planes se establecían límites máximos a la suscripción, y en cuatro se prescribía una cantidad mínima (1).

e) TIPO DE ACCIONES OFRECIDAS

Diez y siete planes ofrecían acciones ordinarias; uno, ordinarias y preferidas; uno, acciones preferidas especiales para empleados; y dos, acciones

(1) INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., op. cit., pág. 72.

garantidas.

Cuatro planes preveían la venta de las acciones a la par, nueve al valor de bolsa y once al precio establecido en el plan (1).

f) PAGO DE DIVIDENDOS

Solamente un plan pagaba dividendo especial a las acciones de los empleados; dos les daban preferencia, en el cobro de dividendos, sobre las acciones ordinarias. Tres planes solo pagaban dividendo a las acciones integradas; tres pagaban dividendos aún en el caso de que las acciones no estuvieran totalmente pagadas; y seis planes abonaban dividendo a las acciones impagas (2).

g) FINANCIACION DE LA COMPRA DE LAS ACCIONES

En un plan las acciones habían sido regaladas

(1) INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., op. cit., pág. 72.

(2) Idem., idem., pág. 72.

das a los empleados; en tres, se les había hecho préstamos sin interés; en cinco, los patrones habían contribuido en forma proporcional al aporte del empleado, o al valor de su remuneración. Un plan preveía préstamos de los bancos para la adquisición de las acciones.

El pago debía hacerse al contado en cinco planes; en dos planes se pagaba una parte al contado y el resto en cuotas. Solamente en dos casos se cobraba interés sobre la fracción aún no integrada de las acciones (1).

h) ENTREGA DE LAS ACCIONES A LOS EMPLEADOS

Las acciones se entregaban a los suscriptores a medida que era integrada cada una en siete planes; en otros siete casos, solo se entregaban cuando el empleado había integrado todas las acciones suscriptas; y en cuatro casos las acciones se entregaban en épocas determinadas (uno en fecha fija, uno después de cinco años, uno a los diez años, y uno al retirarse el empleado de la empresa) (2).

(1) INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., op. cit., págs. 72/73.

(2) *Idea.*, *idem.*, pág. 73.

1) PROCEDIMIENTO EN CASO DE CANCELACION DE
LA SUSCRIPCION O RETIRO DEL EMPLEADO

La suscripción podía ser cancelada por el empleado en 14 casos. Quedaba automáticamente cancelada por separación del empleado de la empresa en diez y siete casos; por muerte o incapacidad del empleado, en trece; y por falta de pago, en seis casos.

Al retirarse, el empleado recibía acciones integradas en 10 planes. En uno de ellos, se reemplazaban las acciones con derecho a voto por acciones sin ese derecho. Ocho compañías adquirían los valores de los empleados que se retiraban de la empresa; de ellas, cinco vendían las acciones en la bolsa y tres las ofrecían al resto de los empleados (1).

j) BONIFICACION AL EMPLEADO QUE
CONSERVA SU ACCION

Tres compañías ofrecían una bonificación a

(1) INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., op. cit.,
p. 72.

los empleados que conservaban sus acciones por períodos determinados en los planes (1).

k) ADMINISTRACION DEL PLAN

Dos de los planes estudiados eran administrados por un alto funcionario de la empresa; uno por delegados de la Gerencia; uno por representantes de la Gerencia y del personal; y quince por el Director de la empresa (2).

1) VALOR DE LAS ACCIONES COMO INVERSION DE DINERO

Las acciones ofrecidas por las compañías fueron clasificadas de acuerdo al índice que como valores de inversión tenían en la escala de créditos de Poor (3). El análisis del cuadro transcripto demues-

(1) INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., op. cit., pág. 73.

(2) Iden., idem., pág. 74.

(3) No hemos conseguido obtener la valoración de los signos de "Poor", por lo que damos la llave de "Fitch", que suponemos muy similar a la anterior.

tra que una gran proporción de las empresas ofrecieran a sus empleados acciones que no eran recomendables como inversión de los ahorros de estos últimos.

y que permitirá al lector una mejor comprensión del cuadro transcrito en el texto:

LLAVE "FITCH" PARA LAS COTIZACIONES DE ACCIONES

Serie de inversión	Serie inferior
Acciones cuyos dividendos son permanentes	Acciones con posibilidad de falta de pago de dividendos
AAA - Muy segura	CCC - La mejor del grupo
AA - Segura	CC - Buena
A - Sana	C - Regular
-----	-----
Serie mediana	Serie ínfima
Acciones que normalmente pagan dividendos.	Acciones que tienen escaso o ningún valor.
BBB - La mejor del grupo	DDD - Sin perspectivas de dividendos
BB - Buena	DD - Insignificante valor
B - Regular	D - Sin valor

"BASE DE LAS COTIZACIONES

"Los títulos AAA y AA son inversiones de alta categoría, considerándose los de la clase AAA de máxima garantía, mientras que los títulos AA son de clase secundaria. Las emisiones de valores A contienen ciertas características elevadas, pero tales inversiones se clasifican más bien como normales, y requieren una mayor vigilancia, por la posibilidad de cambios adversos. Estos tres primeros grados de la escala se aplican usualmente a las Acciones Preferidas. Es raro que una acción ordinaria se incluya en la serie A, pero en este caso representa una sana inversión. En las clasificaciones que anteceden se anticipa la garantía de pagos de dividendos continuados. La serie BBB indica un premio de inversión modesto. En las emisiones de la serie BB, el elemento de inversión no está tan pronunciado, y esto es todavía más cierto en cuanto al grupo B. Las emisiones de cotización inferior deben ser consideradas como re-

CUADRO Nº 3

Valor como inversión de las acciones ofrecidas
a los trabajadores (1)

Tabulación de Poor	Cantidad de empresas	
	Con planes activos	Con planes interrumpidos
AA	-	1
A	1	5
BBB	7	16
BB	5	11
B	4	6
CCO	2	11
CC	1	8
C	1	3
D	-	3
Sin datos	5	4
Total	26	68 (a)

(a) Ocho de estas empresas tenían además planes en actividad.

lativamente menos promisoras con respecto a los dividendos. Las series D se aplican a emisiones de compañías a liquidarse o a reorganizarse drásticamente."

(1) INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC., op. cit., pág. 74.

CAPITULO XV

BASES PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN PLAN DE ACCIONARIADO DEL TRABAJO

a) UN BUEN SISTEMA DE ACCIONARIADO DEL TRABAJO REQUIERE SOLIDARIDAD ESTABLE ENTRE EL PATRON Y LOS TRABAJADORES

Lo mismo que en el caso de la participación en los beneficios, es condición casi imprescindible para el éxito de un plan de accionariado del trabajo la mutua comprensión, solidaridad y confianza entre los trabajadores y la empresa.

El estudio de los planes que en nuestro país, así como en los Estados Unidos, han alcanzado éxito, nos ha demostrado que en todas las empresas que los aplicaban se realizaba una activa campaña de acercamiento y colaboración obrero patronal, siendo

el plan de accionariado solo un complemento de los demás planes económico-sociales destinados a favorecer a los trabajadores.

b) EL ACCIONARIADO DEL TRABAJO NO PUEDE SER
IMPUESTO POR LEY

Por el mismo hecho de que un plan de accionariado requiere, como condición básica, una excelente relación entre el patrono y los obreros, y sobre todo, la buena voluntad de ambos en llevarlo a la práctica, cualquier imposición legal a una de las partes produce automáticamente la situación de rozamiento e incomodidad que hace fracasar el plan en la práctica, aunque teóricamente los planes puedan, por imposición legal, llegar a funcionar. Los obreros no están aún capacitados para asumir las obligaciones que se desprenden para ellos de un plan de accionariado del trabajo.

Ahora bien, nos formulamos la siguiente pregunta: El legislador no debería por lo menos favorecer la aplicación de sistemas de accionariado del trabajo? Consideramos que sí, aunque reconocemos que la legislación sobre el tema es difícil, por presentar el accionariado del trabajo muchas modalidades,

todas ellas interesantes según las características especiales del caso al que se han de aplicar. Sin embargo, podría legislarse sobre uno de los tipos que consideramos más factible: la sociedad por acciones de capital y de trabajo, integradas estas últimas por la cuota de participación en los beneficios, y cuyo "capital de trabajo" inicial está representado por obligaciones. A ella nos referiremos en el próximo capítulo.

c) EL CAPITAL DEBE SER RESPETADO

El capital es uno de los dos factores indispensables de la producción y debe ser respetado, pues también él tiene derecho al producto.

Refiriéndose al límite hasta el que podría llevarse la substitución de acciones de capital por las de trabajo, decía Pottier: "Sería prematuro determinar tal límite. En principio, ni siquiera veo necesidad de límite alguno. Si la evolución del accionariado llevase progresiva y pacíficamente a la concentración del capital y del trabajo en unas mismas manos y a una más plena conciencia de sus derechos y deberes, a la elevación material y moral juntamente, de la clase obrera, no habría motivo más que para aplaz

dir la transformación. De todas suertes, esta evolución no se verificaría sino con una lentitud muy a propósito para evitar trastornos convulsivos". "Sufriría lesión algún principio de justicia por el hecho de que el capital-dinero (que se denomina capital muerto), después de haber recibido anualmente su salario mínimo de seis por ciento y la mitad del beneficio líquido restante, viniese a ser totalmente reembolsado y reemplazado por el capital productor, que es el capital viviente ? . Por nuestra parte no sabemos verlo." (1). Estas bonitas frases son convincentes; pero acaso el capital con que los obreros adquieren sus acciones no es, igual que el de los accionistas, trabajo ahorrado ? . Cuando todo el capital de la empresa esté en poder de los actuales obreros, no serán éstos tan capitalistas como los actuales accionistas ? . Cómo se procederá con los futuros obreros, que también tienen derecho al capital de la empresa ? . No se plantearía la misma situación que se presenta a los actuales obreros con respecto al capital ? .

Pero vayamos a una cuestión más práctica: Cuando todos los obreros sean accionistas, y el capital haya sido totalmente reintegrado a los actuales poseedores, y teniendo en cuenta que éstos son pocos y por tanto concentran el capital, y aquellos son muchos, por lo que lo diluyen, se harán los ahorros ne

(1) Citado por JOSE M. LLOVERA, "Tratado elemental de sociología cristiana" Ed. Occidente, Buenos Aires 1945, pág. 252.

cesarios para la formación de nuevos capitales, indispensables para el progreso industrial ?. Contestamos rotundamente que sí, a menos que dichos cheyros se impongan obligatoriamente al obrero (y aquí empieza, si no han empezado antes, las coacciones al obrero). Pongamos un ejemplo teórico: Un señor, propietario de un negocio de 1.000.000 de pesos de capital, que le rinde anualmente un interés del veinte por ciento, o sea una ganancia de 200.000 pesos, decide transformarla en una sociedad de participación obrera, con cesión paulatina y total de las acciones a sus mil obreros; es decir que, poco a mucho tiempo después, el capital queda distribuido entre los mil obreros, poseyendo cada uno acciones por valor de mil pesos. Si a aquel único patrón le era fácil separar de su utilidad cien mil pesos anuales para transformarlos en nuevo capital, lo hará de buen grado el obrero con cien pesos, de los doscientos que recibe como dividendo ?.

Por otra parte, tendrá interés el capitalista actual en invertir su dinero y en organizar una industria, con todos los riesgos e inconvenientes que significa el establecimiento y afianzamiento de una empresa, para luego tener que entregarla, ya en marcha, a los trabajadores, y quedarse con un capital ocioso ?. No preferirá invertir su dinero en una forma más segura y líquida o, sencillamente, no acumular capital ?.

Todas estas preguntas, que no obtienen contestación, confirman la necesidad de respetar el capital, reconociéndole su indudable valor como factor de la producción, y, sobre todo, como factor del progreso económico.

**d) EL SISTEMA DEBE IMPLANTARSE CON
MUCHA CAUTELA**

El sistema debe implantarse con mucha cautela, tratando de encauzar paralelamente la conciencia del trabajador hacia su nuevo carácter de "propietario".

Si el trabajador se encuentra desde el primer momento en posesión de un capital (acciones), por ignorancia de su valor se desprende fácilmente de él. En los primeros tiempos de la implantación del plan en las compañías de gas inglesas, los títulos eran vendidos en los bodogones; hoy en día, los obreros han adquirido conciencia del valor de las acciones que poseen y difícilmente se desprenden de ellas, a pesar de las fluctuaciones experimentadas por su cotización.

e) EL ACCIONARIADO DEL TRABAJO HA DE CIRCUNSCRIBIRSE AL PERSONAL DE LA EMPRESA

Para que el accionariado cumpla sus dos funciones principales (acercar al patrón y al obrero, e intensificar la producción económica) es imprescindible que el obrero pueda considerar la empresa como "su" empresa y no la producción en general como "su" producción. Nada se gana con formar una gran entidad que posea las acciones de una rama de la industria o de toda la industria. Los obreros no se han de considerar más ligados a la empresa que cuando solo reciben el salario, pues la compañía en que trabajan no es "su" compañía sino "la" compañía, ajena a la entidad de la cual ellos han de percibir su participación en los beneficios.

f) EL PLAN DEBE CUBRIR LA TOTALIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA

Para cumplir su objetivo, el accionariado del trabajo debe poder incluir individualmente a la casi totalidad de los obreros, con la sola excepción

de aquellos que no reúnan ciertos requisitos generales de admisibilidad, tales como edad o antigüedad mínimas. En la South Metropolitan Gas Co., por ejemplo, el noventa y cinco por ciento de los trabajadores eran accionistas, comprendiendo el cinco por ciento restante exclusivamente al personal temporario. Es necesario, en efecto, evitar a toda costa que las acciones de trabajo se transformen en la propiedad de un pequeño grupo de trabajadores privilegiados, objeto de los favores patronales; la situación será peor que la actual. Junto a la lucha entre patronos y obreros, aparecerá la lucha, posiblemente más lamentable todavía en sus consecuencias, entre los obreros capitalistas y los no capitalistas, cuyos intereses ya no concordarán.

g) LAS ACCIONES DEBEN SER INDIVIDUALES

Ningún beneficio se obtiene con formar una entidad que posea las acciones de la empresa, llámese la corporación, sindicato, etc.. Los obreros se considerarán unidos a la corporación o al sindicato y "su" empresa será esta última y no la compañía; y la lucha actual entre el capital y el trabajo se transformará en la lucha entre la empresa y el sindicato.

En cambio, cuando las acciones son individuales, el poseedor de uno o varios títulos tiene en su poder el comprobante de lo que él considera "su" propiedad sobre la empresa; en otras palabras, tiene la sensación real de esa propiedad.

Ya decía, hace años, un obrero de la Metropolitan Gas Co., modesto poseedor de dos acciones de cinco libras: "Bueno, yo no puedo declararme en huelga contra mí mismo".

b) EL OBRERO DEBE TEMER LA SENSACION DEL VALOR DE LA ACCION

Está demostrado que, en general, se aprecia más lo que debe adquirirse que lo que se obtiene como una dádiva.

Las acciones que gratuitamente se entregan al trabajador (sea como regalo de la empresa, o como repartición de beneficios) no dan la sensación de su verdadero valor, y son fácilmente enajenadas por los obreros.

Dentro de lo posible, conviene que sea el obrero, con el producto de su trabajo, el que adquiera (a su valor nominal o a su valor de plaza con un

descuento) la acción, o en su defecto, contribuya a integrarla.

1) DEBE DARSE AL OBRERO, DENTRO DE LO POSIBLE,
EL MAS AMPLIO DERECHO DE PROPIEDAD

Las acciones pueden concederse a los obreros en propiedad perpetua o en propiedad temporal. Este último método tiene la ventaja de dar acceso al accionariado a un mayor número de personas.

Refiriéndose al problema, decía Briley (1): "La acción temporal, simple favor patronal, no tendrá nunca el efecto de transformar al obrero en un asociado, que es el objeto perseguido. Una propiedad temporaria no es una propiedad; no es exacto hablar en este caso de accionariado obrero, pues se trata de una forma particular de participación en los beneficios".

En general, no es posible vender las acciones a los obreros (si no es por medios coercitivos), ya que en pocas ocasiones, salvo en países como los Estados Unidos, están en condiciones de disponer de las sumas de dinero necesarias para adquirirlas, y cuando disponen de ellas, suelen preferir invertir-

(1) Comte de BRILEY, "L'association du capital et du travail par l'actionariat ouvrier", Bruselas 1914, pág. 25.

las en otros fines.

Sin embargo, cuando se implanta un plan de venta de acciones éstas deben ser entregadas a los trabajadores en propiedad definitiva. En última instancia, y por razones de administración de la empresa, puede imponerse, como condición de venta, la opción de compra, al precio de cotización en la bolsa, en el caso de que el trabajador quiera desprenderse de la acción.

Si las acciones se integran con fondos obtenidos con la participación en los beneficios, como que éstos son propiedad del trabajador, se presenta la misma situación del párrafo anterior.

Más difícil se presenta el caso de las acciones regaladas, bajo la forma de bonificaciones, al personal. En este caso, la empresa puede válidamente imponer condiciones.

3) LAS ACCIONES DEBEN TRANSFERIRSE A SU VERDADERO VALOR

En el caso de reemplazar acciones de capital por acciones de trabajo (1), es criticable la dis

(1) Sistema que, como ya hemos dicho, rechazamos por inconveniente.

posición de ~~considerar~~ simplemente el valor nominal para dicha operación. El mismo caso se presenta en las transferencias de acciones entre los empleados, cuando ellas son autorizadas por la dirección de la Empresa. Corresponde tener en cuenta, además de dicho valor nominal, el monto de las reservas libres acumuladas, que son beneficios no distribuidos a los accionistas. El valor de cotización en bolsa presenta algunos inconvenientes, pues suele ser superior al valor nominal más las reservas, debido a las elevadas utilidades distribuidas por la empresa.

**k) DEBE DARSE AL TRABAJO ACCESO A LA DIRECCION
DE LA EMPRESA**

Debe darse a los trabajadores efectiva participación en la gestión de la empresa. Sin embargo, es absolutamente necesario que este acceso a la colaboración en la dirección de los negocios se realice en forma paulatina, sin bruscos aumentos de autoridad y responsabilidad para personas que no están aún capacitadas para asumirlos.

En el proyecto de estatutos de una sociedad anónima que se incluyen en el capítulo siguiente se ha previsto el problema, que queda automáticamente re-

suelto al no conceder derecho de voto a las acciones no integradas. Como las acciones de trabajo se integran con los beneficios de la empresa, la integración es relativamente lenta, permitiendo la paralela formación de la "conciencia capitalista" en los trabajadores.

CAPITULO XVI

ACCIONARIADO DEL TRABAJO MEDIANTE LA CONVERSION DE OBLIGACIONES DE CAPITAL EN ACCIONES DE TRABAJO

Consideramos que una de las pocas soluciones factibles para el problema de la remuneración equitativa del factor trabajo, sin destruir el factor capital, consiste en el accionariado del trabajo mediante la conversión de obligaciones de capital en acciones de trabajo.

a) FORMACION DEL CAPITAL

Considerando, por ejemplo, el caso de una sociedad anónima, se establecería en los estatutos,

de acuerdo a la importancia relativa que los factores capital y trabajo habrán de tener en la sociedad (1), la proporción del capital que pertenecerá a cada uno de los factores. Supongamos que ese porcentaje se fija en el 50 %.

El capital de la empresa será representado por acciones de capital y acciones de trabajo, en la proporción señalada por los estatutos (hemos supuesto 50 %). Las primeras serán suscriptas e integradas por los capitalistas (incluidos los obreros que quieran suscribirse a ellas). Las acciones de trabajo quedarán en la caja de la empresa y serán representadas en el capital social por un préstamo bancario o por obligaciones de capital que cubran totalmente su valor.

Las acciones de capital integradas y las acciones de trabajo ya liberadas cobrarán un dividendo anual mínimo de un 4 %. El dividendo fijo mínimo correspondiente a las acciones de trabajo no liberadas se destinará al pago de los intereses del préstamo bancario o de los debentures.

El excedente de los beneficios se distribuirá, en la misma proporción en que fué distribuido el capital, entre las acciones de capital integradas y las acciones de trabajo liberadas, por una

(1) Si la sociedad ha de necesitar muchas máquinas y poco personal, tendrá preferencia el capital; si, en cambio, necesitará mucha mano de obra, el trabajo es el factor que debe pesar más.

parte, y el fondo de liberación por otra. La parte correspondiente al trabajo será destinada a la amortización del préstamo bancario o de las obligaciones. Cuando todas las acciones de trabajo hayan sido liberadas, la parte correspondiente al fondo de liberación se destinará anualmente a amortizar las acciones más antiguas en poder de los trabajadores. A este efecto, se amortizarán todas las acciones distribuidas a los trabajadores en el primer año, o hasta donde alcance el fondo de liberación, procediéndose en este caso por sorteo. El mismo procedimiento se utilizará, si queda un saldo, en la amortización de acciones de años posteriores. Las acciones reintegradas serán repartidas entre los trabajadores de la empresa, en la misma forma que las acciones primitivas.

Fundamentos:

La división del capital social en dos partes (una representativa del capital y otra representativa del trabajo), se inspira en la necesidad imperiosa de respetar el capital, promotor de la actual gran industria, dando al mismo tiempo al trabajo posibilidad paulatina (1) acceso a la copropiedad del capital.

En cuanto a las obligaciones que han de ser reembolsadas, constituyen valores de gran segun-

(1) Desearnos recalcar la palabra "paulatino", pues todo el plan está basado en el paulatino acceso del trabajador al capital y, sobre todo, a la di-

riedad, que podrían incluso ser garantidos por el Estado, el que abonaría un 3 % a los inversores que quisieran acogerse al sistema, y retendría un uno por ciento, como prima de seguro. Son valores para los que siempre hay inversores en plaza.

La distribución del excedente de los beneficios, una vez deducido el 4 % básico, entre el capital (formado por las acciones de capital integradas y las acciones de trabajo liberadas) y el trabajo, tiende en primer lugar a garantizar durante los primeros años (años de afianzamiento de la empresa) un mayor interés a las acciones de capital, que va disminuyendo, a medida que la empresa se afianza, con el aumento de las acciones de trabajo. Tiende también a formar el fondo de reintegración de acciones de trabajo (1), que permite mantener la propiedad de las mismas entre los empleados actuales, los que se retiraron de la empresa y los deudos de los empleados fallecidos, estos últimos dentro de cierto límite de tiempo.

Es decir, que el procedimiento de acreditar las acciones más antiguas entregadas a los trabajadores tiende a dar a los nuevos trabajadores participación en la propiedad de la empresa, sin haber tampoco tan estricta la relación entre la propiedad de la acción y la permanencia en la empresa.

(1) Con la parte de los beneficios que se destina al trabajo.

Pongamos varios ejemplos:

López recibió en 1920 (año de iniciación del plan), 10 acciones, y se retiró en 1925.

Martínez recibió en 1920, 5 acciones, y falleció en 1930.

Fernández recibió en 1920, 3 acciones, y continúa trabajando en 1950.

García ingresó en 1930 y continúa trabajando en 1950.

González ingresó en 1949 y continúa trabajando en 1950.

Habiéndose liberado el total de las acciones en 1949, no quedarían acciones a repartir en 1950, a menos que se ampliara el capital, lo que puede no convenir a la empresa. Por el sistema que proponemos, el fondo de liberación se aplica a reintegrar al señor López las acciones que recibió en 1920, procediéndose en la misma forma con el Sr. Fernández y los deudos del Sr. Martínez. Las acciones liberadas corresponden a los señores Fernández, García y González, que continúan trabajando en la Empresa.

b) DISTRIBUCION DE LAS ACCIONES DE TRABAJO

La participación en los beneficios correspondiente al fondo de liberación se debitará anual-

mente a esta cuenta y se acreditará a las cuentas particulares de los trabajadores, prorrateando los $2/3$ en proporción a los salarios y $1/3$ en proporción a la antigüedad en la empresa. Cuando la cuenta particular del trabajador alcance al valor de una acción se debitará por dicho valor, con crédito al fondo de liberación, y se le entregará una acción de trabajo nominal, efectuando al mismo tiempo la amortización, por igual valor, del préstamo bancario o de los debentures. Esta operación se hará una vez al año. El valor de la acción de trabajo será, a los efectos de la liberación, el nominal. Para la amortización de las acciones de trabajo (una vez que hayan sido liberadas todas, así como para los reintegros que eventualmente decida la dirección, se tomará el valor de libros. Para las transferencias de acciones de trabajo se aplicará también este último valor.

Fundamentos:

Se ha tomado como término medio para la repartición de los beneficios las proporciones de $2/3$ por salario y $1/3$ por antigüedad para hacer pesar la capacidad, que está generalmente representada por el salario, y que es también el único medio objetivo de valorarla, sin peligro de caer en situaciones que puedan ser criticadas.

Se ha tomado como valor de las acciones, a los efectos de la liberación, el valor nominal, por-

que se supone que durante los primeros años las reservas son propiedad de los trabajadores (en la proporción que les corresponda), por lo que no han de adquirir las nuevamente. En cambio, cuando las acciones les sean amortizadas o reintegradas, tienen derecho, igual que los accionistas de capital, al valor de las reservas.

e) CARACTERISTICAS DE LAS ACCIONES DE TRABAJO

Las acciones de trabajo solo se diferencian de las acciones de capital en que son nominales y no pueden ser transformadas sin autorización de la Dirección de la Empresa. Para dar derecho a voz y voto en las asambleas las acciones de trabajo deben estar totalmente liberadas.

Un accionista (tanto de capital como de trabajo) solo puede ser representado en la asamblea por otro accionista, no pudiendo este último representar a más de un accionista.

En caso de despido justificado, el trabajador debe devolver sus acciones de trabajo, las que le son abonadas a su valor nominal más el dividendo básico proporcional a la fracción del ejercicio transcurrido, o al valor de libros, si éste fuese menor.

Los trabajadores podrán solicitar préstamos sobre las acciones de trabajo, hasta su valor de libros, por los que se les cobrará un interés módico, siempre inferior al dividendo de las acciones. Podrán también transferirlas a otros trabajadores, con autorización de la Dirección.

Fundamentos:

Hemos tratado de diferenciar lo menos posible las acciones de trabajo de las de capital. El hacerlas nominativas permite un cierto control sobre la disponibilidad de la acción por el obrero y permite a veces un sano consejo. Por otra parte, los préstamos permiten al obrero disponer del dinero sin desprenderse de la acción.

Al disponer que las acciones de trabajo no liberadas carecen del derecho a voz y voto en las asambleas, establecemos el principio del acceso paulatino de los trabajadores a la gestión de la empresa. Como las acciones se liberan más o menos lentamente (en proporción a los beneficios de la empresa) el peso de los votos de los trabajadores en las asambleas irá también aumentando lentamente. También se dispone que los mandatarios, que deberán ser siempre accionistas, no podrán representar más que a un solo accionista, con el objeto de que un sindicato, grupo de obreros, dirigente obrero, o grupo de accionistas, no pueda acumular los votos de los trabajadores y presionar así las asambleas. Con todo, es muy posible que los

accionistas de trabajo sean asiduos concurrentes a las asambleas; si los accionistas de capital tienen interés en la empresa, deberán concurrir también ellos para hacer pesar sus intereses, y no actuar como hoy día, que solo concurren muy pocos, y éstos generalmente aprueban, sin siquiera leerlos, los balances y cuentas de inversión que les son presentados por los directores de la empresa.

d) ESTATUTO MODELO DE UNA SOCIEDAD ANÓNIMA DEL
TIPO PROPUESTO

ESTATUTOS DE LA COMPAÑIA,
SOCIEDAD ANÓNIMA POR ACCIONES DE CAPITAL Y DE
TRABAJO

TITULO I

Del nombre, duración y objeto de la Compañía

Artículo 1º

Bajo la denominación de Compañía ... se establece una Sociedad Anónima con el objeto de ...; asimismo podrá realizar sin limitación alguna todas las operaciones de lícito comercio, comprendidas o no en la enumeración que se hace en el artículo cuarto.

Artículo 2º

La Sociedad durará ... años a contar del ...

de ... de 19... fecha en que fué autorizado su funcionamiento por el Superior Gobierno de la Nación.

Artículo 3º

El domicilio legal de la Compañía será la ciudad de ... , pudiendo además establecer sucursales principales o secundarias, donde lo juzgue necesario, en la República o en el extranjero.

Artículo 4º

Las funciones sociales son las que determina el artículo primero de los estatutos, comprendiéndose además en ellas los siguientes objetos:

a) Explotar en la República todo género de negocio que se relacione con la índole de la Sociedad.

b) Adquirir terrenos, edificios o fábricas o construirlas para usos sociales y venderlas, hipotecarlas o arrendarlas cuando lo creyese conveniente y recibir inmuebles en pago de deudas.

c) Hacer hipotecas en el Banco Hipotecario Nacional.

d) Emitir dentro o fuera del país obligaciones o debentures en las condiciones que establece la ley ocho mil ochocientos setenta y cinco y demás disposiciones vigentes y contratar en cualquier plaza comercial empréstitos con bancos, compañías o particulares, y dar y aceptar garantías de cualquier naturaleza.

e)

TITULO II

Del capital y de las acciones

Artículo 5º

El capital inicial queda fijado en ... pesos moneda nacional, dividido en ... acciones ordinarias "de capital" de un valor de cien pesos moneda nacional cada una, y de igual número de acciones ordinarias de trabajo de un valor nominal también de cien pesos moneda nacional cada una. El capital inicial podrá ser aumentado por resolución del Directorio hasta la suma de ... pesos moneda nacional pero en cada caso habrá de crearse igual número de acciones ordinarias de capital y de acciones ordinarias de trabajo, todas de un valor nominal de cien pesos cada una. Las series serán de 10.000 acciones cada una, debiendo emitirse simultáneamente una de acciones ordinarias de capital y una de acciones ordinarias de trabajo. La emisión del total autorizado podrá efectuarse en una o en varias veces. No podrá emitirse una nueva serie (doble) sin que antes esté íntegramente suscripta y pagada en un diez por ciento la serie anterior de acciones ordinarias de capital. Para poder emitir varias series en una sola vez será necesario que las acciones ordinarias de capital que se emitan en estas condiciones sean íntegramente suscriptas de inmediato y pagadas en un diez por ciento como mínimo, debiendo presentarse en este caso las constancias demostrativas pertinentes a la Inspección General de Justicia. El Directorio deberá reducir a escritura pública los aumentos

de capital, abonando el impuesto correspondiente y efectuando su inscripción en el Registro Público de Comercio. La emisión y suscripción de las acciones y el pago de las acciones de capital, relacionadas con los aumentos de capital, será comunicada a la Inspección General de Justicia con las formalidades correspondientes. La integración de las acciones de trabajo será comunicada en la misma forma. No podrá anunciarse como capital autorizado sino el que esté efectivamente emitido. Las acciones de capital podrán pagarse en dinero efectivo, bienes, casas, mercaderías o instalaciones.

En todos los casos, la emisión de acciones preferidas deberá ser autorizada por una asamblea general extraordinaria a la cual concurra un número de accionistas que represente los dos tercios de las acciones suscriptas y el voto favorable de los dos tercios de los votos presentes. A este solo efecto, las acciones preferidas no tienen voto.

La asamblea de accionistas podrá elevar el capital de la Sociedad hasta la suma de ... pesos moneda nacional, cuando el desarrollo de los negocios así lo exija. Al votar cada aumento de capital, la asamblea fijará el número de acciones a emitir, debiendo conservar siempre la paridad entre las acciones ordinarias de capital y de trabajo; podrá determinar las condiciones de la emisión o delegar en el Directorio la facultad de hacerlo. La emisión en block de

berá guardar las proporciones enunciadas precedentemente. Todo aumento de capital sobre los ... (aumento que puede disponer el Directorio -- ver párrafo anterior) deberá hacerse con la autorización de una asamblea general extraordinaria convocada al efecto, a la cual concurre un número de accionistas que represente la mitad más una de las acciones suscriptas y el voto favorable de los dos tercios de los votos presentes. La emisión de acciones para este aumento de capital se hará en el tiempo y forma que determinará el Directorio. Todo aumento de capital hasta los ... (suma máxima autorizada), se hará con las formalidades prescriptas por el artículo doscientos noventa y cinco del Código de Comercio.

En ningún caso podrá emitirse, sin autorización gubernamental, una serie de acciones ordinarias si no han sido integradas totalmente las acciones de trabajo hasta la 5ª serie inclusive anterior a la que se emite, siempre que el número de series emitidas sea mayor de cinco.

Artículo 6º

Las acciones de trabajo serán inicialmente representadas en el capital social por un préstamo bancario o por debentures que emita la Sociedad Anónima, de acuerdo a la ley ocho mil ochocientos setenta y cinco y demás disposiciones vigentes. El préstamo bancario o los debentures que se emitan serán amortizados anualmente, en la forma que establece el artículo tri

géscimo octavo.

Artículo 7º

La suscripción de acciones estará sujeta a las siguientes disposiciones:

1ª) Acciones de capital

a) Todo suscriptor abonará las acciones en la forma y plazo que fijará el Directorio.

b) Las acciones se extenderán al portador y serán entregadas a los suscriptores una vez que hayan pagado su importe; mientras tanto se les expedirán certificados provisionales nominativos, en los que se anotarán las cuotas pagadas. Los certificados podrán ser transferidos por endoso, con aviso al Directorio.

c) Los suscriptores de acciones que no pagasen las cuotas en las épocas que fije el Directorio, abonarán además de las cuotas adeudadas un interés penal a razón de dos por ciento mensual a contar desde el último día señalado para el pago, y después de transcurrir treinta días desde esa fecha, el Directorio podrá vender las acciones en la Bolsa de Comercio, a fin de hacerse pago con su importe de las cuotas adeudadas, del interés punitivo y demás gastos originados, poniendo el saldo, si quedara alguno, a disposición del interesado.

d) La suscripción o mera tenencia de acciones importa el reconocimiento y aceptación de estos estatutos.

e) Los títulos deberán satisfacer las exigencias

del artículo trescientos veinte y ocho del Código de Comercio y serán firmados por el Presidente o quien lo reemplace y uno o más Directores, según lo resuelva el Directorio, debiendo por lo menos una de las firmas ser manuscrita.

f) Las acciones son indivisibles y la Sociedad no reconoce más que un propietario por cada acción.

2º) Acciones de trabajo

a) Será requisito indispensable para suscribir acciones de trabajo pertenecer al personal de la empresa.

b) Las acciones serán nominativas y serán entregadas a los suscriptores una vez que se haya liberado su importe, en la forma que establece el artículo trigésimo octavo.

c) Las acciones solo podrán ser transferidas a otro trabajador o a la empresa en los casos que con carácter general disponga el Directorio (ej.: incapacidad, muerte, graves dificultades económicas) o en aquellos especiales en que así lo decida el Directorio.

d) Son de aplicación los párrafos d, e, y f, del apartado anterior del presente artículo.

Artículo 8º

Los trabajadores podrán solicitar préstamos por el valor de libras de sus acciones, a un interés inferior en un 1 % al que las acciones den como dividendo. Estos préstamos no podrán exceder en total del cinco por ciento de las acciones ordinarias de traba-

jo.

La Dirección acordará o denegará, según lo juzgue conveniente, estos préstamos, pero no podrá negarse a adquirir las acciones, o a permitir su transferencia a otros trabajadores, sino por razones debidamente fundadas.

En los préstamos a que se refiere este artículo, la Compañía solo actuará como intermediaria, debiendo apelar a préstamos bancarios, o a dinero de fuente particular.

Artículo 9º

Quando un accionista de trabajo halle conveniencia en ceder a otro empleado una o más de sus acciones, deberá proponer la transferencia al Directorio, de acuerdo con el artículo sexto, y si ella fuese aprobada, se liquidará su importe, al precio que establezcan los libros.

Artículo 10º

El empleado u obrero que sea despedido con causa justificada por la empresa dejará de ser accionista, debiendo devolver, endosadas o nó (considerándose en este caso de hecho endosadas), las acciones cuya subscripción se le hubiera concedido. Estas acciones le serán abonadas al valor nominal más el dividendo básico que corresponda al tiempo transcurrido del ejercicio. Para todos sus efectos, estas acciones se considerarán no liberadas, y serán integradas con preferencia a las demás acciones a liberar.

Artículo 11

La circunstancia de ser accionista de trabajo no modifica las condiciones del empleado ni le releva de la subordinación debida a sus superiores en cargo, dentro de los negocios sociales.

TITULO III

De la administración y fiscalización

Artículo 12

La administración y fiscalización de la Compañía será ejercida por un Directorio, uno o más Síndicos y uno o más Síndicos suplentes, reservándose a la asamblea de accionistas las facultades que expresan estos estatutos.

Artículo 13

El Directorio se compondrá como mínimo de cinco miembros titulares y tres suplentes y como máximo de ... titulares y ... suplentes y elegirá de su seno al Presidente, Vicepresidente primero, Vicepresidente segundo, Director secretario, Director general y uno o más Directores delegados, los que podrán ser reelegidos. El Director general podrá ser a la vez Vicepresidente.

Artículo 14

Los Directores titulares y suplentes, el o los Síndicos y el o los Síndicos suplentes serán nombrados por la asamblea general de accionistas, por mayoría de votos presentes, tanto de los tenedores de acciones ordinarias de capital o de trabajo como de los

tenedores de acciones preferidas.

Artículo 15

Los directores titulares y suplentes durarán dos años en sus funciones, renovándose por mitad cada año, cuando el número de Directores sea par. Si fuera impar, a los efectos de determinar los que deban cesar, se dejará de tener en cuenta un miembro para poderse fijar la mitad, y un año cesará la mitad de miembros así determinados más el miembro que constituya el número impar y el año siguiente la otra mitad. Los Directores titulares y suplentes podrán ser reelectos. El o los Síndicos y el o los Síndicos suplentes serán elegidos anualmente por la asamblea y podrán igualmente ser reelectos.

Artículo 16

En caso de muerte de un Director titular o inhabilidad, renuncia, quiebra o concurso civil, el Directorio será integrado por el suplente que el mismo designe. También lo será en caso de ausencia mayor de un mes y por el tiempo que ésta dure si el Directorio así lo considerase necesario.

Artículo 17

Para ser Director titular se requiere depositar en garantía, en la Caja de la Compañía o en un banco u otra entidad autorizada por el Directorio, a la orden de la Compañía, cincuenta acciones como mínimo.

A este solo efecto, las acciones de traba-

Jo podrán agruparse y figurarán transitoriamente a nombre del Director que las presente, siempre que el mismo sea accionista de trabajo. Mientras duro el mandato, estas acciones serán inembargables.

Artículo 18

El Directorio, cualquiera sea el número de miembros que lo componen, tomará sus resoluciones por mayoría de votos presentes y podrá funcionar:

a) Con la presencia del Presidente o quien lo reemplace y cuatro de sus miembros.

b) Cuando el quorum de cuatro Directores y el Presidente o quien lo reemplace no pudiera obtenerse después de dos citaciones hechas con tres días de intervalo, el Directorio podrá sesionar y adoptar resoluciones con asistencia del Presidente o quien lo reemplaza y dos directores.

c) Para reunirse y adoptar resoluciones sin la presidencia del Presidente o quien lo reemplaza, tendrán que reunirse, por lo menos, cinco Directores y el acta deberá ser certificada por el Director Secretario o en su ausencia por el Director General o uno de los Directores Delegados.

Artículo 19

El Presidente tendrá siempre voto en las reuniones del Directorio y su voto será decisivo en caso de empate.

Artículo 20

Corresponde al Directorio, sin perjuicio de

las facultades que corresponden a la asamblea de accionistas:

a) Dirigir y administrar los negocios de la Compañía con amplias facultades.

b) Ejercer la representación legal de la Sociedad por intermedio del Presidente, los Vicepresidentes, el Director General, el o los Directores Delegados y uno o más Sub-directores o Gerentes, de conformidad con lo que se determina en el inciso a) del artículo vigésimo primero, y con arreglo a los reglamentos que se dicten o a los nombramientos que se hagan.

c) Comprar, vender y permutar bienes raíces, patentes de invención, constituir hipotecas, prendas o cualquier otro derecho real y practicar todos los demás actos de enajenación que sean convenientes para los fines de la Compañía.

d) Cobrar y percibir todo lo que se adeude a la Sociedad, dar o tomar dinero prestado, transigir sobre toda clase de cuestiones judiciales o extrajudiciales, comprometer en árbitro o arbitradores; girar, aceptar, endosar, descontar letras, vales o pagarés y demás papeles de comercio a la orden o al portador; aceptar y cancelar hipotecas, prendas y cualquier otro derecho real, firmar vales, girar cheques contra depósito, abrir cuentas corrientes; dar las fianzas que sean necesarias para el mejor desarrollo de los fines sociales dentro de los límites que establece la

cación de bienes; otorgar quitas, recibir bienes en pago, formular facturas, asegurar los bienes de la Compañía, endosar pólizas y practicar todos los demás actos de administración que sean convenientes para los fines de la Compañía.

e) Adquirir o arrendar el activo de otros establecimientos industriales o hacerse cargo de sus activos y pasivos.

f) Establecer sucursales dentro y fuera del país.

g) Iniciar y abandonar cualquier ramo de negocios y formar, tomar participación o entrar en combinación con otras empresas o sociedades existentes o que se formen, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo trescientos treinta y ocho del Código de Comercio.

h) Resolver sobre la emisión de las acciones autorizadas y establecer los plazos en que deben abonarse las de capital.

i) Emitir dentro y fuera del país debentures con garantía especial o flotante, de acuerdo con las disposiciones de la ley respectiva.

j) Nombrar, de su seno, y remover el Director General, fijando sus atribuciones y poderes y su remuneración. Nombrar el o los Directores Delegados y fijar, de acuerdo con el Director General, sus atribuciones y poderes y su remuneración. Deberá darse cuenta a la asamblea general de accionistas de la remuneración que se fije al Director General y al o a los

Directores Delegados.

k) Nombrar, si lo estima oportuno, uno o más Sub directores y uno o más Gerentes, otorgarles los poderes necesarios, fijar su remuneración y reemplazarlos cuando lo juzgue necesario.

l) Crear y suprimir empleos y fijar su remuneración; nombrar, trasladar y separar los Subgerentes y demás empleados; encomendarles algunas de sus funciones y fijar su remuneración.

m) Conferir poderes generales y especiales y revocarlos.

n) Presentar anualmente a la asamblea la memoria sobre la marcha de la Compañía, el balance general de todas las operaciones de la misma y el inventario, e así como proponer a la asamblea el dividendo a repartir a los accionistas y los demás asuntos que deban ser considerados.

o) Dictar los reglamentos internos relativos al funcionamiento y organización de las varias dependencias y al personal de la Compañía.

p) Autorizar las transferencias de acciones a que se refieren los artículos septimo, apartado segundo, inciso c), y noveno, y los préstamos de que trata el artículo octavo.

Artículo 21

El Presidente tiene la representación legal de la Compañía y del Directorio. En su ausencia, o en cualquiera de los casos previstos en el artícu-

lo décimo sexto, hará sus veces el Vicepresidente primero, a falta de éste el Vicepresidente segundo y a falta de ambos el Director General o uno de los Directores Delegados.

Son atribuciones y deberes del Presidente:

a) Ejercer la representación legal de la Compañía con su firma, refrendada por la del Director Secretario, para todos los asuntos y negocios sociales en general, y por intermedio del Director General o del o de los Directores Delegados o del o de los Subdirectores o del Gerente o los Gerentes, en su caso, para todas las funciones ejecutivas de superintendencia de la administración de los negocios de la Compañía.

b) Cumplir y hacer cumplir estos estatutos y las resoluciones que adopte el Directorio.

Artículo 22

Corresponde al Director General ejercer, en representación del Directorio, la superintendencia de la Administración de la Compañía con las facultades y poderes que el Directorio le acuerde. Corresponde al o a los Directores Delegados ejercer las funciones que el Directorio, de acuerdo con el Director General, les confiera conforme al artículo veinte, inciso j).

Artículo 23

Corresponde al Director Secretario labrar y autorizar con el Presidente todas las actas de las

sesiones del Directorio y las de las asambleas y referendar con su firma la del Presidente en todos los casos en que éste intervenga.

Artículo 24

El o los Síndicos tendrán las atribuciones que establece el artículo trescientos cuarenta del Código de Comercio.

TITULO IV

De las asambleas

Artículo 25

La Sociedad celebrará todos los años una a samblea general ordinaria de accionistas, a los fines determinados en el artículo trescientos cuarenta y siete del Código de Comercio, y podrá celebrar asambleas extraordinarias en los casos previstos en el artículo trescientos cuarenta y ocho del mismo Código y en estos estatutos.

Artículo 26

Las convocatorias se harán por medio de avisos publicados por quince días, con diez y ocho días de anticipación a la fecha de la asamblea, en el Boletín Oficial y en un diario de Buenos Aires.

Artículo 27

Para asistir a la asamblea, los accionistas deberán depositar en la Secretaría de la Compañía, con tres días de anticipación, por lo menos, a la fecha fijada para la celebración de la asamblea, los

pósito expedido por un banco u otra entidad autorizada a este efecto por el Directorio de la Compañía.

Contra el depósito de los títulos o certificados del banco o de la entidad autorizada, los accionistas recibirán de la Secretaría de la Compañía una boleta de entrada a la asamblea, en la que figuren el nombre del accionista, la clase y número de acciones y el número de votos a que tiene derecho.

Artículo 28

Los accionistas podrán hacerse representar en las asambleas por mandatarios, que deberán ser accionistas no miembros del Directorio. Un mandatario solo podrá representar a un accionista.

Artículo 29

La asamblea podrá sesionar válidamente, con la presencia de accionistas que representen la mitad del conjunto de votos que corresponda al total de acciones ordinarias de capital y de trabajo y de acciones preferidas, aún en los casos previstos en el artículo trescientos cincuenta y cuatro del Código de Comercio y salvo lo dispuesto en el artículo quinto de estos estatutos.

Artículo 30

Si en la primera convocatoria no se pudiera obtener el quorum exigido por el artículo vigésimo noveno, se hará una nueva convocatoria en la misma forma, y la asamblea podrá sesionar válidamente, cualquiera sea el número de accionistas y de votos presen

tes, sobre cualquier asunto que no sea uno de los previstos en el artículo trescientos cincuenta y cuatro del Código de Comercio, para los cuales se requerirá, aún en segunda convocatoria, el quorum fijado en el artículo vigésimo noveno, todo ello salvo lo dispuesto en el artículo quinto.

Artículo 31

Las resoluciones de las asambleas ordinarias o extraordinarias, serán siempre tomadas por mayoría de votos presentes o representados, de conformidad con el artículo trescientos cincuenta del Código de Comercio, aún en los casos previstos en el artículo trescientos cincuenta y cuatro del mismo, y salvo lo dispuesto en el artículo quinto de estos estatutos. Las acciones ordinarias de capital y de trabajo darán derecho a un voto por cada acción, y las preferidas a un voto por cada grupo de diez acciones. Los tenedores de acciones preferidas que posean menos de diez acciones, podrán asistir a la asamblea con voz, pero no podrán votar, salvo en el caso de que se reúnan varios para formar uno o más grupos de diez acciones, nombrando un mandatario común.

Artículo 32

Las asambleas serán presididas por el Presidente de la Sociedad, y, en su defecto, por la persona designada por el Directorio o el miembro del Directorio de más edad que esté presente. A falta de todos los miembros del Directorio, la asamblea misma

designará la persona que la presida. El Presidente o quien lo reemplace en su caso, nombrará los escrutadores y decidirá las votaciones en caso de empate.

Artículo 33

En el nota de la asamblea, o en el libro de registro de asistencia a las asambleas, se hará constar el nombre de los accionistas asistentes y el número de los votos que represente cada uno.

Artículo 34

Corresponde a la asamblea general:

a) Nombrar y destituir a los miembros del Directorio, al o a los Síndicos y a los suplentes.

b) Discutir, aprobar o modificar los balances, inventarios y memorias que los Directores deberán presentar anualmente, lo mismo que los informes de los Síndicos.

c) Tratar y resolver sobre cualquier otro asunto mencionado en la convocatoria.

TITULO V

De los balances, fondo de reserva y utilidades

Artículo 35

A fin de cada año, los Directores formularán un inventario y balance detallado del activo y pasivo de la Sociedad y una memoria de la marcha y situación de ésta, y esos documentos serán sometidos a la asamblea general ordinaria con un informe escrito del o de los síndicos.

Artículo 36

El año financiero principiará el primero de enero y terminará el treinta y uno de diciembre de cada año.

Artículo 37

De las utilidades realizadas y líquidas que resulten de los balances, se destinará un dos por ciento para el fondo de reserva legal, hasta completar el diez por ciento del capital social.

Artículo 38

El saldo de las utilidades, previas las deducciones que la asamblea resuelva, a propuesta del Directorio, para la creación de fondos de previsión bajo cualquier denominación, se distribuirá en la siguiente forma:

a) Una suma que fijará la asamblea para la remuneración de los miembros del Directorio, a distribuirse en la forma que estos resuelvan, y una suma que también fijará la asamblea para remuneración del Síndico o de los Síndicos.

b) Del saldo restante podrán llevarse a cuenta nueva las sumas que acuerde la asamblea, y lo demás se destinará, en primer término, a pagar hasta un 6 por ciento de dividendo a las acciones preferidas; en segundo término, se abonará un dividendo de hasta un 4 por ciento a las acciones ordinarias, totalmente integradas, de capital y de trabajo, y se debitará a la cuenta "Interés de acciones de trabajo no li

beradas" un 4 por ciento sobre el valor de las acciones aún no liberadas. El remanente de los beneficios, si hubiere, se distribuirá por partes iguales entre el capital (representado por las acciones de capital integradas y las acciones de trabajo liberadas) y la cuenta "Liberación de acciones de trabajo". Las sumas destinadas anualmente a la cuenta "Intereses de acciones de trabajo no liberadas" serán empleadas para abonar los intereses del préstamo o de los debentures, intereses que en ningún caso podrán exceder del cuatro por ciento, y, en segundo lugar, a amortizar el préstamo o los debentures. Las sumas debitadas a la segunda cuenta serán utilizadas para el último fin mencionado en el párrafo anterior.

Cuando todas las acciones estén liberadas, los fondos de la cuenta "Liberación de acciones de trabajo" se emplearán para amortizar las acciones de trabajo, comenzando por aquellas que fueron entregadas en el primer año, o, por sorteo, aquellas que pueden ser amortizadas entre las más antiguas en vigor. Estas acciones serán repartidas, al valor de libros, a los accionistas de trabajo que tengan derecho a ellas.

Artículo 39

Si un ejercicio determinado corrara con pérdida, o las ganancias no alcanzaran para repartir el dividendo básico del cuatro por ciento, éste deberá ser repartido en los años siguientes, hasta cubrir el importe adeudado.

TITULO VI

De la forma de distribución de las acciones entre el personal

Artículo 40

Anualmente, al mismo tiempo que se debite a la cuenta "liberación de acciones de trabajo" la parte de los beneficios que le corresponde, se distribuirá igual suma entre las cuentas individuales de los directores, administradores, empleados y obreros, que tengan, por lo menos, un año de servicios en la Compañía. A tal efecto se prorrateará los dos tercios de dicha suma en proporción a la suma anual de los salarios y honorarios y un tercio en proporción a la antigüedad en la Compañía.

Artículo 41

Anualmente se entregarán a los trabajadores (directores, administradores, empleados y obreros) tantas acciones de trabajo liberadas como el fondo acumulado les corresponde a poseer, debitándose su cuenta particular por el importe de dichas acciones.

TITULO VII

De la liquidación de la Sociedad

Artículo 42

La Sociedad solo podrá disolverse en los casos previstos en el artículo trescientos setenta del Código de Comercio. La asamblea general que declare la disolución social, determinará la forma de su liquidación, la persona de los liquidadores y el

plazo en que debe verificarse. En caso de disolución, el producto de la liquidación se repartirá por igual entre las acciones (preferidas y ordinarias) de capi y de trabajo liberadas.

Artículo 43

Todo aquello que no esté previsto en los presentes estatutos será regido por las disposiciones del Código de Comercio.

BIBLIOGRAFIA

- A -

OBRAS CONSULTADAS

- ALARCON Y HORCAS, Salvador - "Código del Trabajo", Madrid 1927.
- ANTONELLI, Etienne - "Les actions de travail dans les sociétés anonymes a participation ouvriere", Paris 1912.
- BOHEBERT, Victor, - "La participación en los beneficios", traducido del alemán al francés por Alberto Trombert, Ed. Chaise, Paris 1888.
- BRAMAUTZ, Alberto - "La participación en las utilidades y salarios en México", Tall. Gráf. Nación, México 1935.
- BRIEF, R. de - "Essai sur l'association du capital et du travail par l'actionnariat ouvrier", Paris 1914.
- BRICE, V. - "Les institutions patronales", Paris 1895.

- BRYCE, L. - "Modern Democracies", 1921.
- BRUERE, Henry y PUGH, Grace - "Profitable personnel practice", Harper and Bros., Nueva York 1929.
- CABANELLAS, Guillermo - "El derecho del trabajo y sus contratos", Ed. Mundo Atlántico, Buenos Aires 1945.
- CALLARA DE DIPUTADOS DE LA NACION - "Intervención de empleados y obreros en la gestión de empresas y fábricas. Su participación en los beneficios del capital", Imprenta y Enc. de la C. de Diputados, Buenos Aires 1923.
- CARVER, T. N. - "Present economic revolution in the United States", Little, Brown and Co., Boston 1926.
- CONSEJO DE LA CONFERENCIA DE LA INDUSTRIA NACIONAL - "Practical experience with profit sharing in industrial establishments, Boston 1920 (informe N° 29).
- DAVIS, Eleanor - "Employee stock ownership and the depression", Universidad de Princeton - Sección de Relaciones Industriales, 1933.
- DE LA CUEVA, Mario - "Derecho Mexicano del trabajo", Ed. Porrúa, Hnos. y Cía., México 1938.
- DOUGLAS, Paul H. - "Real wages in the United States, 1890-1926", Houghton, Mifflin and Co., Nueva York 1930.
- FOERSTER, R. F., y DIETEL, E. H. - "Employee stock ownership in the United States", Universidad de Princeton, Sección de Relaciones Industriales, Princeton 1927.
- GARBARINI ISLAS, Guillermo - "La participación en los beneficios (Derecho obrero)", Imp. Nacional, Buenos Aires 1922.
- GARCIA OVIEDO, Carlos - "Tratado elemental de derecho social", 2ª Edición, Imp. I.G.A.S.A., Sevilla 1946.
- GIDE, Carlos - "Curso de Economía Política", 5ª edición, Recueil Sirey, París 1920.
- GRANTER, Jean - "Les actions de travail", París 1910.
- IBÁÑEZ, Ibero - "La participación en los beneficios", París 1914.

- INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, INC. - "Profit sharing and stock ownership for wage earners and executives" (Estudio efectuado por los señores Bryce M. STEWART y Walter J. COUPER), Ed. Little and Ives Co., Nueva York 1945.
- LEWIS, John Spedan - "Partnership for all", Ed. Kerr-Gros Publ. Co., Londres 1948.
- LLEDO MARTIN, José - "La participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas", Ministerio de Trabajo, Instituto Nacional de Previsión, Madrid 1949.
- LLOVERNA, José M. - "Tratado elemental de sociología cristiana", Ed. Occidente, Buenos Aires 1945.
- ORTIZ, Alfredo M. - "Legislación del trabajo", Ed. La Cita Estudiantil, Buenos Aires 1939.
- PEREZ LEÑERO, José - "Teoría general del derecho español del trabajo", Ed. Espasa Calpe S. A., Madrid 1948.
- PIC, P. - "Manuel élémentaire de législation industrielle, les lois ouvrières", Paris 1922.
- PRESIDENCIA DE LA NACION, Secretaría Técnica - "Plan de gobierno 1947-1951", Buenos Aires 1946.
- RIPLEY, W. Z. - "Main Street and Wall Street", Little, Brown and Co., Boston 1927.
- SANDER, J. O. - "Legislación del Trabajo", Ed. Lacort, Buenos Aires 1942.
- TROUBERT, Albert - "La participación en los beneficios", Paris 1924.
- SOLBART, Werner - "El apogeo del capitalismo", Traducción de José Urbano Guerrero, 2 tomos, Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1946.

- B -

PUBLICACIONES PERIODICAS CONSULTADAS

- BOLETIN OFICIAL, Buenos Aires.
DERECHO DEL TRABAJO, Buenos Aires.
DIARIO DE SESIONES DE LA CAMARA DE DIPUTADOS, Buenos Aires.
DIARIO DE SESIONES DE LA CAMARA DE SENADORES, Buenos Aires.
EL AÑO SOCIAL, O.I.T., Ginebra.
EL AVISADOR MERCANTIL, Buenos Aires.
FACTORY MANAGEMENT & MAINTENANCE, Nueva York.
LA INDUSTRIA ESPAÑOLA, Madrid.
LA INFORMACION, Buenos Aires.
LA SEMANA, Colombia.
LA SEMANA FINANCIERA, Buenos Aires.
LE JOURNAL DES DEBATS, Paris.
JURISPRUDENCIA ARGENTINA, Buenos Aires.
MANAGEMENT NEWS, Nueva York.
MONTHLY LABOR REVIEW, Washington.
REVISTA DE ECONOMIA ARGENTINA, Buenos Aires.

REVISTA DE ECONOMIA POLITICA, Madrid.

REVISTA DE LA UNION INDUSTRIAL ARGENTINA, Bs. Aires.

REVISTA POLITICA Y PARLAMENTARIA, Madrid.

REVUE D'ECONOMIE POLITIQUE, Paris.

REVUE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, O.I.T., Ginebra.

SINTESIS ESTADISTICA MENSUAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA, Buenos Aires.

SUPLEMENTO DE POLITICA SOCIAL DE LA REVISTA DE ESTUDIOS POLITICOS, Madrid.

THE BOARD OF TRADE LABOUR GAZETTE, Ottawa.

THE MINISTRY OF LABOUR GAZETTE, Londres.

- 6 -

ARTICULOS CONSULTADOS

BELAUNDE, César H. - "Accionariado del Trabajo mediante la participación en los beneficios", publ. en "El Pueblo", 15 de junio al 27 de julio de 1947, y en "La Economía Argentina", julio de 1947 y siguientes.

BELAUNDE, César H. - "Observaciones al proyecto de participación del plan quinquenal", en "El Pueblo", del 10.7.47.

BOUTHELIER, Antonio - "La participación en beneficios", en "Suplemento de Política Social de la Rev. de Estudios Políticos", N° 4, Madrid 1946.

- BUNGE, Instituto Alejandro E. - "Bosquejo de una economía argentina para 1955", publ. en "Revista de Economía Argentina", T. XLVI, N° 344.
- CAMARA ARGENTINA DE COMERCIO - "Observaciones al plan de Gobierno sobre accionariado obrero", publ. en "El Avisador Mercantil", 3.11.46.
- DEVEALL, Mario L. - "Participación en las utilidades y gratificación", en "Derecho del Trabajo", t. 5.
- JUSTUS - "El accionariado obrero" (Glosas al Plan Quinquenal), en "La Semana Financiera", N° 106/107, 23 y 30 de noviembre de 1946.
- LLORENS, Emilio - "Ferrocarriles Nacionales", publ. en "Rev. de Economía Argentina", t. XLVII, N° 357.
- MIGUENS, José Enrique - "Apuntes para una sociología de la empresa industrial (con especial referencia a las sociedades por acciones)", publ. en "Rev. de Economía Argentina", t. XLVI, N° 343.
- PECE - "Bases de participación en los beneficios" publ. en "La Semana Financiera", 9.2.46.
- PELLEGRINI, Carlos - "Organización del Trabajo. Sociedades Anónimas del trabajo", publ. en "Revista de Derecho, Historia y Letras, año VII, T. XXII, agosto de 1905.
- PIO, P. - "El accionariado sindical", publ. en "Revista política y parlamentaria", abril 1923 y febrero 1924.
- RIVAROLA, Mario - "La participación en los beneficios de los empleadores" (comentario a los proyectos de participación en las utilidades, presentado en el Congreso, y de reconocimiento del excedente de determinado dividendo, del P. E.), en "La Información", N° 206, febrero de 1947.
- SCANLON, Joseph N. - "Adamson and his profit-sharing plan", en "Production series number 172", publicación del American Management Association, Nueva York 1947.
- SCHINDLER, Federico - "El accionariado obrero dentro del Plan Quinquenal", publ. en "La Semana Financiera" del 21.12.46.
- WHEELER, Walter H. - "We advocate profit-sharing", publ. en "Personnel series number 119", publicación del American Management Association, Nueva York 1948.

- D -

ESTUDIOS CONSULTADOS

CONGRESO DE LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS - Informe in extenso de las sesiones, Paris 1890.

FOERSTER, R. F. - "Employee stock ownership", en Enciclopedia de las Ciencias Sociales, Macmillan Co., Nueva York 1935, vol. 5, pág. 506.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONOMICAS Y SOCIALES DE LA UNION INDUSTRIAL ARGENTINA - "Antecedentes doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales argentinos y extranjeros sobre la participación en los beneficios", Buenos Aires noviembre de 1945.

PRIMER CONGRESO DE LA ECONOMIA ARGENTINA - Versión taquigráfica, Ed. L. J. Rosso, Buenos Aires, 15.2.48.

INDICE DE AUTORES

- ANTONELLI, Etienne, 309.
AZNAR, Severino, 17.
BELAUNDE, César H., 207.
BOHEERT, Victor, 198.
BRIEY, R. de, 229, 306, 307, 308, 332.
BRUEHS, Henry, 234.
BRY, Georges, 161, 163.
BRYCE, L., 4.
CABANELLAS, Guillermo, 160.
CARPENTIER, Etienne, 263.
CAIVIER, T. N., 231.
DAVIS, Eleanor, 234, 235.
DE LA CUEVA, Mario, 166.
D'VEALI, Mario, 167.
DINTEL, E. H., 229, 230, 233, 234.
FOERSTER, R. F., 229, 230, 233, 234.
GARBARINI ISLAS, Guillermo, 11, 32, 159, 160.
GARCIA OVIEDO, Carlos, 178, 181.

GIDE, Carlos, 62, 182.

IBÁÑEZ, Ibero, 162.

INDUSTRIAL RELATIONS COUNSELORS, 183/108, 190/193,
195/97, 214, 312/320, 322.

LEWIS, John S., 36.

LLEDO MARTIN, José, 60, 61, 161, 163.

LLORENS, Emilio, 13.

LLOVERA, José M., 309, 326.

ORTIZ, Alfredo M., 63.

PEREZ LEÑERO, José, 163.

PIC, P., 272.

PLANIOL, Marcel, 164.

PUGH, Grace, 234.

RIPLBY, W. Z., 232.

RIVAROLA, Mario, 151, 209, 213.

RUIZ MORENO, Isidoro, 62, 128, 178.

SANDER, J. C., 136.

SCANLON, Joseph N., 48.

STEWART, Bryce H. y COUPER, Walter J., 49.

TROMBERT, Albert, 202.

UNSAIN, Alejandro M., 52, 53, 127.

WHEELER, Walter H., 45.

I N D I C E

INTRODUCCION

1^a PARTE - EL TRABAJO COMO FACTOR DE LA PRODUCCION

Cap. I - LOS FACTORES DE LA PRODUCCION 9

Cap. II - LA IMPORTANCIA DEL FACTOR TRABAJO ... 12

Cap. III - ALGUNOS ASPECTOS ACTUALES DE LA RE-

MUNERACION DEL TRABAJO 16

1) Salarios e inflación 18

2) Salario móvil 19

3) Salario con prima 21

2^a PARTE - PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS

Cap. IV - ANTECEDENTES DE LA APLICACION DE LA
PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS 23

a) ANTECEDENTES EXTRANJEROS	24
1) Francia	24
2) Gran Bretaña	32
3) Alemania	39
4) Bélgica	40
5) Holanda	41
6) Rusia	42
7) Estados Unidos de Norte América .	43
8) Uruguay	51
9) Chile	51
b) ANTECEDENTES ARGENTINOS	52

Cap. V - INICIATIVAS LEGALES SOBRE PARTICIPA-

<u>CION EN LOS BENEFICIOS</u>	59
-------------------------------------	----

a) INICIATIVAS EXTRANJERAS	60
1) Francia	60
2) Gran Bretaña	65
3) Suecia	66
4) Dinamarca	66
5) Checoslovaquia	66
6) España	67
7) Portugal	90
8) Estados Unidos de Norte América .	90
9) México	91
10) Colombia	95
11) Venezuela	97
12) Ecuador	104
13) Perú	104
14) Bolivia	105
15) Chile	106
16) Brasil	113
17) Uruguay	114
b) ANTECEDENTES ARGENTINOS	121

1) El Código de Comercio	121
2) Gestión del Dto. Nac. del Trabajo	121
3) Proyecto del Dtdo. Pereyra Roxas	123
4) Encuesta de la Cámara de Diputa-	
dos	124
5) Recomendación del Congreso de E-	
conomía Social	135
6) Proyecto de creación del Institu-	
to Nac. de las Remuneraciones	
y Participación en las Gananc-	
cias	136
7) Proyecto del Dtdo. López Serret .	147
8) Proyecto de resolución creando	
una comisión para el estudio	
de la participación en las ga-	
nancias	154

9) Proyecto de creación del Instituto Nacional de Participación en las Ganancias y Accionariado Obrero	155
10) Reposición del proyecto del Dto. López Serret	158

Cap. VI - GENERALIDADES SOBRE LA PARTICIPACION

<u>EN LOS BENEFICIOS</u>	159
a) DEFINICION	159
b) NATURALEZA JURIDICA	162
c) DIFERENCIACION CON OTRAS FIGURAS JURIDICAS	
CAS	166
1) El contrato de sociedad	166
2) La comisión sobre ventas	167
3) La gratificación	167
4) El accionariado del trabajo	168
5) Los sistemas de bonificación del trabajo	168
e) DIVERSAS MODALIDADES QUE PUEDE ADOPTAR	171
f) LA HABILITACION, COMO UNA DE LAS FORMAS DE PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS	175

Cap. VII - VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL REGIMEN DE PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS

a) ARGUMENTOS FAVORABLES	178
b) ARGUMENTOS CONTRARIOS	180

Cap. VIII - ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS PLANES

a) MOTIVOS DE LA IMPLANTACION DE LOS PLANES	185
b) PERSONAS COMPRENDIDAS	185

a) DETERMINACION DE LA PARTE DE LOS BENEFICIOS A DISTRIBUIR ENTRE EL PERSONAL	187
d) EPOCA DE LA ENTREGA DE LA PARTICIPACION A LOS TRABAJADORES	188
e) PROCEDIMIENTO EN CASO DE RETIRO DEL TRABAJADOR	189
f) REPARTICION DE BENEFICIOS EN ACCIONES .	190
g) INVERSION DEL IMPORTE DE LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS	190
h) ADMINISTRACION DE LOS PLANES	191
i) DURACION DE LOS PLANES	192
j) CAUSAS DE INTERRUPCION	192
k) ASPECTO FINANCIERO DE LOS PLANES	194
1) Porcentaje sobre los salarios representado por la participación	194
2) Porcentaje sobre los beneficios netos representado por la participación	195
3) Porcentaje sobre los dividendos representado por la participación	195
4) Número de trabajadores empleados .	196
5) Monto de la participación individual en los beneficios	196
l) LA PARTICIPACION EN PERIODOS DE GANANCIA ESCASA O NULA PARA LA EMPRESA ...	196

Cap. IX - BASES PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN PLAN DE PARTICIPACION EN LAS GANANCIAS

a) UN BUEN SISTEMA DE PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS REQUIERE SOLIDARIDAD ESTABLE ENTRE EL PATRON Y LOS TRABAJADORES	200
---	-----

b) LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS NO PUEDE SER IMPUESTA POR LEY	201
c) LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS HA DE CIRCUNSCRIBIRSE AL PERSONAL DE LA EMPRESA	205
d) EL SALARIO BASICO Y EL INTERES DEL <u>CAPIT</u> TAL DEBEN SER EQUITATIVAMENTE FIJADOS	206
e) LA CONTRIBUCION DEL TRABAJO EN CASO DE EJERCICIO CERRADO CON PERDIDA DEBE SER REAL	208
f) LOS PORCENTAJES DE LA GANANCIA CORRESPONDIENTES AL CAPITAL Y AL TRABAJO DEBEN SER EQUITATIVOS	210
g) EL PRORRATEO DE LA CUOTA PERTENECIENTE A LOS TRABAJADORES HA DE HACERSE EN BASE A UNA FORMULA CLARA Y PRECISA	212
h) CONVENIENCIA DEL CONTROL OBRERO DE LOS BENEFICIOS	218
CONSIDERACIONES FINALES	219

3ª PARTE - ACCIONARIADO DEL TRABAJO

Cap. X - <u>ANTECEDENTES DE LA APLICACION PRACTICA DEL ACCIONARIADO DEL TRABAJO</u>	222
a) ANTECEDENTES EXTRANJEROS	222
1) Francia	223
2) Gran Bretaña	224
3) Estados Unidos de Norte America ..	226

b) ANTECEDENTES ARGENTINOS	237
1) Casa Escasany S. A.	237
2) La Superiora	242
3) Empresa Mixta Telefónica Argentina	250
4) Casa Muñoz	252

Cap. XI - INICIATIVAS LEGALES SOBRE ACCIONARIA-

<u>DO DEL TRABAJO</u>	257
a) EXTRANJERAS	257
1) Francia	257
2) México	272
3) Chile	274
b) NACIONALES	274
1) Proyecto del Dtdo. Pereyra Rozas .	275
2) Encuesta de la Cámara de Diputa-	
dos de la Nación	283
3) Proyecto del Plan Quinquenal de	
Gobierno	284
4) Proyecto del Senador Sr. Tanco ...	288
5) Declaración del 1er Congreso de	
la Economía Argentina	292

Cap. XII - GENERALIDADES SOBRE EL ACCIONARIADO

<u>DEL TRABAJO</u>	296
a) ACCIONARIADO DEL TRABAJO MEDIANTE AC-	
CIONES REPRESENTATIVAS DE CAPITAL	
NUMERARIO	297
1) Sistemas de adquisición de las ac	
ciones por los obreros	298
2) Limitación de la disponibilidad	
de las acciones por los obreros	300
b) ACCIONARIADO DEL TRABAJO POR ACCIONES	
DE TRABAJO	302
c) LA COOPERATIVA DE PRODUCCION COMO UNA	
DE LAS FORMAS DEL ACCIONARIADO DEL	
TRABAJO	303

Cap. XIII - <u>VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL AC-</u>	
<u>CIONARIADO DEL TRABAJO</u>	305
a) OPINIONES FAVORABLES	305
b) OPINIONES CONTRARIAS	310
Cap. XIV - <u>ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS PLANES</u> ..	312
a) DURACION DE LOS PLANES	314
b) OBJETIVOS PERSEGUIDOS CON LA IMPLANTA-	
<u>CION DE LOS PLANES</u>	314
c) PERSONAS COMPRENDIDAS	315
d) NUMERO DE ACCIONES QUE PUEDE ADQUIRIR	
<u>CADA TRABAJADOR</u>	316
e) TIPO DE ACCIONES OFRECIDAS	316
f) PAGO DE DIVIDENDOS	317
g) FINANCIACION DE LA COMPRA DE LAS AG-	
<u>CIONES</u>	317
h) ENTREGA DE LAS ACCIONES A LOS EMPLEADOS	318
i) PROCEDIMIENTO EN CASO DE CANCELACION	
<u>DE LA SUSCRIPCION O RETIRO DEL EM-</u>	
<u>PLEADO</u>	319
j) BONIFICACION AL EMPLEADO QUE CONSERVA	
<u>SU ACCION</u>	319
k) ADMINISTRACION DEL PLAN	320
l) VALOR DE LAS ACCIONES COMO INVERSION	
<u>DE DINERO</u>	320
Cap. XV - <u>BASES PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN</u>	
<u>PLAN DE ACCIONARIADO DEL TRABAJO</u>	323
a) UN BUEN SISTEMA DE ACCIONARIADO DEL	

TRABAJO REQUIERE SOLIDARIDAD ESTABLE ENTRE EL PATRON Y LOS TRABAJADORES ..	323
b) EL ACCIONARIADO DEL TRABAJO NO PUEDE SER IMPUESTO POR LEY	324
c) EL CAPITAL DEBE SER RESPETADO	325
d) EL SISTEMA DEBE IMPLANTARSE CON MUCHA CAUTELA	328
e) EL ACCIONARIADO DEL TRABAJO HA DE CIR- CUNSCRIBIRSE AL PERSONAL DE LA EMPRE- SA	329
f) EL PLAN DEBE CUBRIR LA TOTALIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA	329
g) LAS ACCIONES DEBEN SER INDIVIDUALES ...	350
h) EL OBRERO DEBE TENER LA SENSACION DEL VALOR DE LA ACCION	331
i) DEBE DARSE AL OBRERO, DENTRO DE LO PO- SIBLE, EL MAS AMPLIO DERECHO DE PRO- PIEDAD	332
j) LAS ACCIONES DEBEN TRANSFERIRSE A SU VERDADERO VALOR	333
k) DEBE DARSE AL TRABAJO ACCESO A LA DI- RECCION DE LA EMPRESA	334

Cap. XVI - ACCIONARIADO DEL TRABAJO MEDIANTE

<u>LA CONVERSION DE OBLIGACIONES DE</u> <u>CAPITAL EN ACCIONES DE TRABAJO</u>	336
a) FORMACION DEL CAPITAL	336
b) DISTRIBUCION DE LAS ACCIONES DE TRABAJO	340

c) CARACTERISTICAS DE LAS ACCIONES DE TRABAJO	342
d) ESTATUTO MODELO DE UNA SOCIEDAD ANONI- MA DEL TIPO PROPUESTO	344
BIBLIOGRAFIA	367
INDICE DE AUTORES	374